

**ФГБУ "Центральный научно-исследовательский институт
организации и информатизации здравоохранения"
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

Аналитический доклад:

**РАЗВИТИЕ УДАЛЁННЫХ (ДИСТАНЦИОННЫХ) ФОРМ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
ЗДРАВООХРАНЕНИИ**

Руководитель авторского коллектива Кобякова О.С.

Под научной редакцией академика РАН Стародубова В.И.

Авторский коллектив: Кобякова О.С., Стародубов В.И., Кадыров Ф.Н., Обухова О.В.,
Базарова И.Н., Ендовицкая Ю.В., Чилилов А.М.

Москва 2021

Содержание

Аннотация

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

1. ВВЕДЕНИЕ

2. ПРЕДПОСЫЛКИ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

2.1. Причины изменений трудового законодательства в части дистанционного труда

2.2. Несовершенство действовавших ранее положений трудового законодательства по вопросам применения дистанционной работы

2.3. Цели и задачи внесения изменений в Трудовой кодекс по вопросам применения дистанционного труда

2.4. Другие законодательные инициативы по совершенствованию регулирования дистанционной работы

2.5. Международный опыт регулирования дистанционной работы

3. ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1. Основные понятия, связанные с дистанционной работой

3.2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе

3.3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

3.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

3.5. Порядок обеспечения дистанционных работников необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием и иными средствами

3.6. Особенности охраны труда дистанционных работников

3.7. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

3.8. Другие вопросы регулирования дистанционного труда

3.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

3.10. Практические аспекты организации дистанционной работы

3.11. Способы контроля за дистанционными работниками

3.12. Перспективы дистанционной работы

3.13. SWOT-анализ последствий перевода работников на дистанционную работу

4. НАДОМНЫЙ ТРУД

5. ДЕЖУРСТВА НА ДОМУ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

6. ТЕЛЕМЕДИЦИНСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФОРМА ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА

7. ЗАЕМНЫЙ ТРУД, АУТСТАФИНГ, АУТСОРСИНГ

7.1. Заемный труд, аутстафинг

7.2. Аутсорсинг

8. ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Список литературы

Информация об авторах

Приложение: Свод изменений в законодательстве о дистанционном труде

Аннотация

Настоящий аналитический доклад на тему «Развитие удалённых (дистанционных) форм трудовой деятельности в здравоохранении» посвящен анализу последних изменений в трудовом законодательстве, связанных с дистанционной работой, а также применению других удаленных форм трудовой деятельности в здравоохранении, в том числе таких специфичных, как применение телемедицинских технологий, дежурства на дому.

Актуальность рассматриваемых проблем в настоящее время обусловлена не только новшествами в законодательном регулировании дистанционного труда, но и вынужденной необходимостью перевода значительной части работников на удаленный режим работы в условиях противодействия распространению коронавирусной инфекции COVID-19, а также новыми возможностями, предоставляемыми стремительным развитием цифровизации всех сфер общества.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

COVID-19 – официальное название новой коронавирусной инфекции, присвоенное Всемирной организацией здравоохранения;

Доклад 1.0. – Аналитический доклад ЦНИИОИЗ: «Влияние коронавируса COVID-19 на ситуацию в российском здравоохранении». Версия 1.0 (по состоянию на 26.04.2020 г.);

ВОЗ – всемирная организация здравоохранения;

МОТ - Международная организация труда;

НДС – налог на добавочную стоимость;

НДФЛ – налог на доходы физических лиц;

ОМС – обязательное медицинское страхование;

«Пояснительная записка - Пояснительной записке к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»;

СИЗ – средства индивидуальной защиты;

СОУТ – специальная оценка условий труда;

Трудовой кодекс – Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон № 407-ФЗ - Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ “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”;

ЧС – чрезвычайная ситуация;

ЭДО - электронный документооборот.

ВВЕДЕНИЕ

С 1.01.2021 года начинается новый этап законодательного регулирования дистанционной работы в Российской Федерации. Он связан с вступлением в силу с этой даты Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «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» (далее – Федеральный закон № 407-ФЗ).

Федеральный закон № 407 фактически полностью переписал Главу 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), которая называется: «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Кроме того, Глава 49.1 дополнена новыми статьями 312.6 - 312.9.

При этом следует отметить, что дистанционные формы трудовой деятельности сами по себе не являются новыми. Глава 49. Трудового кодекса «Особенности регулирования труда домашних работников» изначально содержалась в Трудовом кодексе, то есть действует еще с 1 февраля 2002 года. Да и положения о дистанционной работе были введены в Трудовой кодекс еще в 2013 году в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ.

Не являются новыми дистанционные формы трудовой деятельности и для здравоохранения: достаточно вспомнить дежурства на дому, телемедицинские технологии и т.д.

Обращаем внимание на то, что мы используем термины «дистанционный труд», «дистанционные формы труда», «удаленный режим работы» как более широкие понятия, чем дистанционная работа, имея в виду, что в Трудовом кодексе используется именно понятие «дистанционная работа» и не используется понятие «дистанционный труд». То есть предметом нашего рассмотрения является не только новая редакция Трудового кодекса, но и более широкий комплекс проблем, связанных с *удаленным режимом работы* (домашняя работа, дежурства на дому, телемедицинские услуги и т.д.). Именно этот термин использует Международная организация труда. [9]

Поскольку многие аспекты применения удаленных режимов работы являются общими, не зависящими от сферы (отрасли) экономики, во многих случаях они рассматриваются в едином ключе с выделением в необходимых случаях специфики здравоохранения.

2. ПРЕДПОСЫЛКИ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

2.1. Причины изменений трудового законодательства в части дистанционного труда

Имеется несколько основных причин, которые привели к необходимости изменения трудового законодательства в части использования дистанционного (удаленного) труда:

1. Широкое распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19, одним из основных средств противодействия которому является дистанцирование работников в целях исключения тех контактов, которые можно избежать.

2. Стремительное развитие информатизации и средств связи (коммуникаций), которые существенно упростили возможность дистанционного общения работодателя и работников в различных формах. Применительно к здравоохранению – это еще и широкое использование телемедицинских технологий.

3. Узкая трактовка в прежней редакции Трудового кодекса понятия «дистанционная работа». Трудовой договор о дистанционной работе, регулируемый главой 49.1 Трудового кодекса, фактически являлся особой формой трудового договора (с особыми условиями расторжения договора и т.д.), поэтому перевод на дистанционную работу путем заключения дополнительных соглашений многими юристами оценивается как неоднозначный с правовой точки зрения. Эти и подобные неоднозначные моменты должны были быть устранены. [10]

4. Широкое использование на практике в условиях распространения COVID-19 перевода

работников на дистанционную работу с нарушением в силу указанных выше причин требований трудового законодательства.

Весной 2020 года на удаленный режим работы были переведены две трети москвичей. После того, как ограничения летом сняли, из дома продолжил работу каждый пятый, а с октября этот показатель снова вырос и в декабре составил 34%.¹

Как отмечают авторы законопроекта (который вылился в Федеральный закон № 407-ФЗ), начало пандемии COVID-19 в силу объективных обстоятельств привело к масштабному распространению режима работы вне стационарных рабочих мест, к развитию взаимодействия между сторонами трудовых отношений с использованием информационно-коммуникационных технологий. Тем самым выявились противоречия между реальными процессами в сфере труда в период пандемии и российским трудовым правом, в частности устанавливаемыми им формами занятости и рабочего времени. Предполагалось, что принятие изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации будет способствовать развитию взаимоотношений между работниками и работодателями в условиях меняющегося мира, законодательно закрепит их новые права и обязанности. [6]

2.2. Несовершенство действовавших ранее положений трудового законодательства по вопросу применения дистанционной работы

Несовершенство законодательства о дистанционной работе по вопросам применения дистанционной работы хорошо показано в Пояснительной записке к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (далее – Пояснительная записка).

Как отмечают авторы Пояснительной записки, пандемия COVID-19 выявила проблемы российского трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и ограниченных возможностях применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. В числе актуальных в данный период проблем указываются нижеследующие.

Во-первых, действовавшая с 2013 года глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации о дистанционной работе была достаточно сложна для применения, вследствие чего ею пользуются минимальное количество работников и работодателей. По данным Росстата (обследование рабочей силы), в 2019 году из 67,1 млн. занятых лишь 30 тысяч человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети «Интернет» (дистанционная работа). Это крайне мало по сравнению с известными масштабами дистанционной и платформенной занятости, фриланса с использованием интернет-технологий.

Во-вторых, российское трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на удаленный режим работы. Так, для уведомления работника о переходе на данный режим использовались разные способы: электронные письма и устные сообщения, приказы руководства компаний, реже – ознакомление с приказом о новом режиме работы, дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее режим удаленной работы и местонахождение удаленного рабочего места. Но даже такое дополнительное соглашение оказалось невозможно заключить в электронном виде, поскольку это также не было урегулировано законодательством.

Более того, действующий в то время Трудовой кодекс в принципе не предусматривал ситуации временной дистанционной занятости: в нем заложена возможность заключения либо традиционного трудового договора (статья 57 Трудового кодекса), либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего нахождения рабочего места в офисе (глава 49.1 Трудового кодекса). Статьи 72.1 и 72.2 Трудового кодекса регулировали только вопросы

¹ https://www.business.ru/news/20796-moskvichi-na-udalenske-nachali-rabotat-na-dva-chasa-bolshe?utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=letter_Business_ru_News_2020_12_30&btx=3096534&mailsys=ss&token=2eecdf8-bcaa-11a0-bf72-2d0185dd6311&ttl=7776000&ustp=F

временного перевода и в таких случаях, под которые ситуации эпидемии и нерабочих дней по Указу Президента РФ № 206 от 25.03.2020 года и Указу Президента РФ № 239 от 02.04.2020 года не подпадают абсолютно. [6]

Невозможность временного перевода на дистанционную работу в рамках прежнего трудового законодательства отмечает большинство юристов. Если следовать буквальному прочтению ст. 312.1 Трудового кодекса, то работа в рамках старого договора не будет являться дистанционной. Поэтому правильной будет расторгнуть старый трудовой договор и заключить новый — о дистанционном труде. Если работодатель просто внесет изменения в действующий трудовой договор, то это приведет к тому, что в случае возникновения конфликтной ситуации работник без труда докажет, что его работа формально не являлась дистанционной.²

Добавим, что, несмотря на достаточно однозначные формулировки Трудового кодекса, не допускавшие возможность, перевода работников на дистанционную работу путем заключения дополнительных соглашений (на чем авторы законопроекта сделали особый упор), Минтруд России, Роструд и другие структуры активно предлагали использовать для этих целей именно дополнительные соглашения. [4, 5]

Более того, в своем письме от 23 апреля 2020 г. N 14-2/10/П-3710 Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рекомендовало осуществлять переход работников на удаленную работу, которую предлагалось использовать в качестве отдельной формы работы на дому (наряду с дистанционной работой и надомной работой) при том, что трудовым законодательством такая форма как «удаленная работа» не предусмотрена.

Как отмечают авторы пояснительной записки, и до пандемии практиковалась временная дистанционная занятость, основанная чаще всего на устных договоренностях руководителя и его подчиненного о том, что последний временно поработает вне офиса (стационарного рабочего места). Из судебной практики известны ситуации, когда недобросовестные работодатели в конфликтной ситуации фиксировали временную удаленную работу как прогул, а недобросовестные работники пытались убедить суд, что работали из дома с ведома работодателя, а такого не было. [6]

2.3. Цели и задачи внесения изменений в Трудовой кодекс по вопросам применения дистанционного труда

Цели и задачи внесения изменений в Трудовой кодекс по вопросам применения дистанционного труда, приведенные ниже, определены в Пояснительной записке.

Цель представленных изменений в Трудовом кодексе – повышение гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Для этого, прежде всего, предлагалось усовершенствовать нормы по дистанционной работе и урегулировать отношения временной дистанционной (удаленной) занятости.

Данные предложения сконцентрированы в рамках Главы 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников», которую планировалось назвать «Особенности регулирования дистанционной и временной удаленной работы».

Предлагаемые изменения были призваны решить следующие основные задачи:

1. Упорядочивание понятийного аппарата, используемого в сфере регулирования дистанционной работы, путем разъяснения трех ключевых понятий:

- дистанционная (удаленная) работа (содержательная часть данного определения уже содержалась в Трудовом кодексе);

- временная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя);

- комбинированная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, включающий работу

² <https://www.law.ru/article/2104-perevod-na-distantsionnuyu-rabotu>

на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу).

2. Максимальный переход на электронный документооборот в рамках регулирования труда дистанционных работников, снижения объемов дублирования документов на бумажных носителях.

В частности, предполагалось отказаться от требования подписывать трудовой договор о дистанционной работе с использованием исключительно квалифицированной электронной подписи. Стоимость и порядок оформления такой ограничивает распространение дистанционной работы.

Вместе с тем, как работодателю, так и работнику во всех случаях предлагается предоставить возможность и право выбора, с тем, чтобы они могли использовать и документы на бумажном носителе.

3. Исключение из раздела Трудового кодекса по дистанционной работе ряда избыточных и уже устаревших норм, а также норм, не являющихся предметом трудового законодательства. Так, меняется положение о том, что для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю исключительно оригиналы документов, предусмотренных российским законодательством, по почте заказным письмом с уведомлением. Изменяются нормы, связанные с трудовой книжкой.

4. Исключается требование об указании рабочего места как об одном из условий трудового договора о дистанционной работе.

Условие о рабочем месте утратило значение из-за невозможности и отсутствия надобности для работодателя контроля за тем, где территориально осуществляется дистанционная работа. Рабочее место дистанционного работника может находиться везде, где есть возможность использовать сеть Интернет.

5. Корректировка норм по основанию расторжения договора с дистанционным работником.

6. Более прогрессивное регулирование надомного труда (нормы главы 49. «Особенности регулирования труда надомников») в части предоставления надомникам возможности пользоваться трудовым договором о дистанционной работе.

7. Упорядочивание ряда норм по особенностям рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

8. Введение режима временной дистанционной (удаленной) работы.

Сейчас, как уже упоминалось, ТК РФ не предоставляет возможности сочетания выполнения работы как вне места нахождения работодателя, так и на стационарном рабочем месте.

Предлагалось предусмотреть возможность работнику, который работает на основании трудового договора (не являющегося по своей сути трудовым договором об удаленной работе) временно работать вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Эти предложения должны были иметь необходимый защитный эффект для работника, который длительное время работает удаленно и формально не может ссылаться на наличие у него дистанционной работы.

Предусматривалось ввести основания и порядок установления временной дистанционной (удаленной) работы, такие как: соглашение сторон, производственная необходимость, а также ряд обстоятельств непредвиденного характера.

Предполагалось, что режим временной дистанционной (удаленной) работы будет вводиться на основании: трудового договора или дополнительного соглашения к нему (если основания для установления такого режима возникли уже после заключения трудового договора). Стороны могут устанавливать график временной дистанционной (удаленной) работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы. Эти и другие нормы законопроекта, в случае их реализации, были призваны повысить гибкость использования рабочего времени.

Для целого ряда указанных в законопроекте обстоятельств непредвиденного характера

(катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, эпидемия и др.) предлагается упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы, не требующий заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, а основанный на издании локального нормативного акта и ряде других документов.

9. Право дистанционного работника и работника в режиме временной дистанционной работы быть «офлайн». Правда, отметим, это предложение не было поддержано законодателями.

Как отмечают авторы законопроекта, согласно многим исследованиям число рабочих часов у работника при переходе на постоянную или временную дистанционную занятость увеличивается, и виной тому, в том числе, необходимость постоянного нахождения на связи с работодателем и коллегами.

Предлагалось установить законодательное правило, предусматривающее порядок взаимодействия с работником с помощью электронных средств связи в его время отдыха по аналогии с привлечением к сверхурочной работе. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника должно оплачиваться работнику в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы.

10. Установление возможности применения комбинированной дистанционной (удаленной) работы. Дополнительное указание на данный режим работы в отдельной, новой статье Трудового кодекса, дает законную возможность для работодателя и работника комбинировать режимы занятости в рамках трудовых отношений: на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу. [6]

11. Предлагается упорядочить вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы. Данная проблема разрешается через указание на порядок взаимодействия работодателя и работника. [6]

Таким образом, изменения в Трудовой кодекс должны были устранить недостатки законодательства, выявившиеся в ходе реализации Главы 49.1, особенно явственно появившиеся в связи с распространением коронавирусной инфекции COVID-19.

Аналогичной позиции придерживались авторы и другого аналогичного законопроекта, о котором будет сказано ниже. По их мнению, в законодательном регулировании нуждались взаимоотношения работодателей с работниками, трудовая функция которых по общему правилу реализуется путем очного присутствия в помещении работодателя и которые осуществляют свою деятельность на основании общих норм о трудовом договоре, но по каким-либо причинам временно или частично выполняют работу в дистанционной форме.³

2.4. Другие законодательные инициативы по совершенствованию регулирования дистанционной работы

Рассматриваемый закон был не единственной законодательной инициативой, посвященной совершенствованию законодательного регулирования дистанционной работы.

Постановлением Московской городской Думы 27 мая 2020 года № 30 «О проекте федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации» было предусмотрено внесение на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в порядке законодательной инициативы проекта федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации».

³ Постановление Московской городской Думы 27 мая 2020 года № 30 «О проекте федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации» было предусмотрено внесение на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в порядке законодательной инициативы проекта федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации».

Как видим, в данном случае предполагалось внести изменения непосредственно в статью 57 Трудового кодекса, посвященную трудовому договору, предусмотрев возможность временного или частичного выполнения работы в дистанционной форме. В частности, предлагалось статью 57 дополнить новой частью следующего содержания:

«Если трудовой договор (приложение к нему либо отдельное соглашение сторон, заключаемое в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора) содержит условие о возможности временного или частичного выполнения работы в дистанционной форме, то в таком договоре (приложении к нему либо отдельном соглашении сторон) должны быть определены срок, в течение которого работник временно выполняет работу в дистанционной форме, или график, согласно которому работник частично выполняет работу в дистанционной форме, условия выполнения работы в дистанционной форме, в том числе режим рабочего времени, способы и средства связи работника и работодателя, порядок обеспечения работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами и предметами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей, или предоставления соответствующей компенсации, а также порядок представления работником результатов выполненной работы и их приема работодателем.»

По мнению авторов законопроекта, предлагаемые предписания не утратят своей актуальности и после изменения эпидемиологической обстановки, так как позволят работникам и работодателям, не меняя места работы и трудовой функции, не сокращая рабочее время, по взаимному соглашению предусматривать возможность временного или частичного выполнения работы в дистанционной форме.⁴

Хотя данный законопроект не был принят, очевидно, что его основные идеи нашли отражение в Федеральном законе № 407-ФЗ.

2.5. Международный опыт регулирования дистанционного труда

Дистанционные формы трудовой деятельности давно находятся в сфере пристального внимания большинства стран и многих международных организаций, в частности, Международной организации труда (МОТ). В силу того, что исторически надомный труд стал практиковаться гораздо раньше, чем дистанционный труд (в нынешнем его понимании), рекомендации МОТ по надомному труду тоже появились раньше. Речь идет, например, о таких документах, как:

- Международная организация труда. Конвенция N 177 «О надомном труде». - Женева, 20 июня 1996 года.

- Рекомендации Международной организации труда от 20.06.1996 № 184 «О надомном труде».

В соответствии с этими документами термин "надомный труд" означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:

- i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
 - ii) за вознаграждение;
 - iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями;
- b) лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем

⁴ Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 57 Трудового кодекса Российской Федерации»

обычном рабочем месте;

с) термин "работодатель" означает физическое или юридическое лицо, которое напрямую или через посредника, независимо от того, предусмотрены ли посредники в национальном законодательстве, предоставляет работу на дому в интересах своей организации.

Вышеуказанные Конвенция и Рекомендации затрагивают вопросы оплаты и охраны труда, продолжительность рабочего времени, периодов отдыха и отпуска и т.д.

Новый всплеск международной активности по вопросам дистанционного труда пришелся на 2020 год как закономерная реакция государств и международных организаций на пандемию COVID-19.

В условиях неожиданной и чрезвычайной ситуации, связанной с пандемией COVID-19, ни работодатели, ни работники не были готовы решать все проблемы, связанные с переходом на дистанционную работу, будь то правовые, организационные, психологические или инфраструктурные. По данным исследования, недавно проведенного Обществом по управлению человеческими ресурсами (SHRM), сложности при переходе на удаленный режим работы испытывали 71 процент работодателей; 65 процентов из них отметили, что сложно поддерживать моральный дух своего коллектива, а более трети – сложности, связанные с корпоративной культурой, производительностью труда работников и регулированием времени отпуск.⁵

Международная организация труда (МОТ) провела анализ использования дистанционной работы в условиях пандемии COVID-19, и уже в мае 2020 года подготовила руководство для работодателей: «Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19». [9]

В условиях распространения новой коронавирусной инфекции во многих странах мирах начался процесс законодательного закрепления различных аспектов дистанционной работы, условий труда, а также прав и обязанностей работодателей и работников. Так, действующее в Нидерландах постановление об условиях труда охватывает оплачиваемую работу, выполняемую работником по месту жительства или ином месте по его выбору за пределами производственного объекта работодателя. При этом предусматривается обязанность работодателя проверять условия труда работника и обеспечивать соблюдение правовых обязательств, установленных постановлением. В Польше Трудовой кодекс, включая понятие «дистанционной работы», подчеркивает, что место работы должно быть расположено вне производственного объекта работодателя, а работа выполняться с помощью электронных средств; в Австрии «дистанционная работа» находится в сфере действия законодательства, регулирующего рабочее время, и не подлежит отдельному регулированию. В марте 2020 года в Чили был принят закон, регулирующий дистанционную работу, уточняющий правовой статус работодателей и работников при этом способе организации труда, а также устанавливающий их права и обязанности. Например, работодателю вменяется в обязанность нести расходы по организации производства и обеспечению функционирования, технического обслуживания и ремонта оборудования. [9]

МОТ рекомендует работодателям установить порядок извещения и расследования случаев травматизма, заболеваний и других происшествий вследствие производственной деятельности. Кроме того, МОТ поминает о том, что риски для здоровья и безопасности, связанные с дистанционной работой, могут увеличиться в условиях пандемии COVID-19. Это могут быть повышенные психосоциальные риски в связи с дистанционной работой, включая потенциальный рост уровня профессионального стресса. Работодателям необходимо поддерживать регулярную связь со своими работниками и извещать их обо всех имеющихся возможностях. Например, некоторые работодатели имеют программы помощи работникам, в рамках которых последние получают услуги конфиденциальных консультаций и психологической помощи [9].

Работодатели в целом несут ответственность за охрану труда и здоровья работников на производстве в течение рабочего времени. Однако в условиях дистанционной работы руководству невозможно обеспечить безопасность и здоровье работников в силу того, что они отсутствуют в

⁵ www.shrm.org/resourcesandtools/pages/remote-work.aspx

организации. Участники Глобального форума по проблемам и возможностям дистанционной работы для работников и работодателей в сфере информационно-коммуникационных технологий и финансовых услуг, проходившего в Женеве в октябре 2016 года, включили в свой итоговый документ следующее замечание: «В условиях дистанционной работы, особенно если работа также осуществляется на дому, осуществлять мониторинг и контроль охраны труда и здоровья сложнее».⁶

В докладе МОТ «Обеспечение достойного рабочего времени ради будущего» со ссылкой на рамочное соглашение ЕС о дистанционной работе указывается, что рабочее время удаленных работников должно соответствовать нормам, предусмотренным действующим национальным законодательством, коллективными договорами и внутренними правилами предприятий. При этом удаленные работники сами регулируют свое рабочее время и могут выполнять работу тогда, когда им это удобнее всего, оставаясь на связи с предприятием в течение обычного рабочего времени. Нормы выработки у дистанционных работников аналогичны тем, которые установлены для сопоставимых работников, работающих в помещениях работодателя. В этом докладе также указывалось, что в Сингапуре и Швеции условия дистанционной работы, в том числе рабочее время и периоды отдыха, регулируются с помощью коллективных переговоров или постановлений государственных органов.⁷

Противодействие пандемии COVID-19 стало, среди прочего, экспериментом по масштабному переходу на дистанционный труд. Хотя некоторые работы невозможно выполнять в условиях дома, вспышка COVID-19 ускорила тенденции перехода на дистанционную работу – возможно, на длительную перспективу. Работодатели и работники с большой долей вероятности приспособятся к дистанционному труду, освоятся с работой в этих условиях, научатся использовать информационно-коммуникационных технологий для удаленного выполнения работы и осознают преимущества этого. Возможно, в период дистанционного труда работникам даже удастся достигнуть прежнего или повышенного уровня производительности труда. По данным опроса, проведенного в середине апреля в США и охватывающего более 1200 кадровых работников, переведенных на дистанционного труда в период пандемии, почти половина опрошенных выразили желание продолжать работать в удаленном режиме, причем более 45 процентов из них указали, что их работодатели активно занимаются этим вопросом или не против такой стратегии. При этом до пандемии 40 процентов респондентов регулярно работали дистанционно не менее одного дня в неделю.⁸

Удаленный режим работы, введенный в организациях для противодействия пандемии – это временная мера. Как только ситуация изменится, работники по указанию своих работодателей возобновят работу в обычном режиме. Однако работодателям, возможно, будет бесполезно оценить преимущества дистанционного труда и сложности, связанные с введением этого режима в условиях пандемии, и определить для себя на основе консультаций с работниками или профсоюзами, если они есть, целесообразность регулярного применения дистанционного труда при соответствующем желании со стороны работников. [9]

Выводы и предложения по разделу 2.

1. При всем разнообразии международного опыта, пандемия коронавирусной инфекции продемонстрировала общность основных подходов к регулированию дистанционных форм труда.
2. Как видим, изменение законодательства в части дистанционной работы в связи с пандемией COVID-19 характерно не только для России – этот процесс активно происходит сейчас во многих странах.

⁶ ILO, Final report: Global Dialogue, p. 28.

⁷ ILO, Ensuring decent working time for the future, p. 743.

⁸ SHRM, “Will Employees Continue Working from Home After COVID-19? One Company Says Yes”, 30 April 2020.

3. Нарботки Международной организации труда явились хорошим подспорьем для совершенствования российского законодательства в сфере дистанционного труда.
4. Как будет показано ниже, российское национальное законодательство по вопросам применения дистанционного труда находится в русле международных тенденций и рекомендаций Международной организации труда.
5. Представляется целесообразным тщательно мониторить дальнейшие изменения в законодательствах зарубежных стран, рекомендации МОТ с учетом неизбежной их корректировки по итогам правоприменительной практики, а также определенного снижения актуальности этой темы в случае удачной борьбы с COVID-19. Это будет способствовать дальнейшему совершенствованию российского трудового законодательства в этой сфере.

3. ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1. Основные понятия, связанные с дистанционной работой

Общие положения, связанные с дистанционной работой отражены в новой редакции статьи 312.1 Трудового кодекса (далее ниже будут приведены ссылки на статьи Трудового кодекса в редакции Федерального закона № 407-ФЗ, если не оговаривается иное).

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Обращаем внимание на то, что, как уже указывалось выше, предложения о возможности дистанционной работы в режиме «оф-лайн» (то есть вне возможности связи с работодателем в режиме реального времени) не получили поддержки у законодателей, поэтому такой вариант дистанционной работы не предусмотрен.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Подобная формулировка (в отличие от прежней) уже не требует, чтобы дистанционная работа была оформлена специальным (отличающегося от общепринятого) договором, что расширяет возможные ситуации, в которых может применяться дистанционная работа.

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса, посвященной временному переводу сотрудника на дистанционную работу в исключительных случаях.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 Трудового кодекса. Это означает, что если Главой 49.1 не установлено иное, на дистанционных работников распространяются общие требования трудового законодательства.

Таким образом, к числу наиболее значимых изменений, внесенных в статью 312.1 относятся следующие:

1. Если раньше дистанционными работниками считались лишь лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, то теперь и лица, заключившие соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору, что прежней редакцией Трудового кодекса не было предусмотрено.

2. Вместо ранее существовавшей одной, теперь возможны три основных варианта дистанционной работы:

1) На постоянной основе (в течение срока действия трудового договора).

2) Временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев).

3) Периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3. Предусматривается особая форма дистанционной работы, применяемой в особых случаях, которая нашла отражение в статье 312.9.

Для того, чтобы лучше понять суть изменений законодательства в части дистанционного труда, целесообразно сопоставить формулировки прежней и нынешней редакций Главы 49.1 Трудового кодекса. Такое сопоставление предоставлено в приложении в конце Аналитического доклада.

3.2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе

Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, отражены в статьях 312.2 и 312.3 новой редакции Трудового кодекса.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем:

1) Подписания соответствующих документов, оформленных на бумажном носителе в обычном порядке.

2) Обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового кодекса.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

Справочно:

Речь идет о Федеральном законе от 6 апреля 2011 г. N 63-ФЗ "Об электронной подписи".

Неквалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая:

1) получена в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи;

2) позволяет определить лицо, подписавшее электронный документ;

3) позволяет обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после момента его подписания;

4) создается с использованием средств электронной подписи.

Квалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая соответствует всем признакам неквалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам:

- 1) ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате;
- 2) для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, имеющие подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с Федеральным законом "Об электронной подписи".

Как видим, процесс заключения трудового договора (дополнительного соглашения) путем обмена электронными документами значительно упростился. Право на использование не только усиленной квалифицированной электронной подписи работника (как это требовалось раньше), но и усиленной неквалифицированной электронной подписи, значительно упростило процедуру заключения указанных договоров (соглашений) со стороны работников.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса (посвященной документам, предъявляемым при заключении трудового договора), могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового кодекса (посвященной оформлению приема на работу), может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3.3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя определены статьей 312.3 Трудового кодекса.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Обращаем внимание на то, что в связи с последним требованием не целесообразно при отправке сторонами значимых сообщений использовать мессенджеры типа WhatsApp, которые допускают возможность сторонам удалять собственные сообщения не только у себя, но и у получателей сообщений. Либо потребуются регулярное копирование переписки, поскольку для рассмотрения в суде трудового спора, возможно, потребуется нотариальное заверение переписки между работодателем и работником.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой статьи 312.3).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются

участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В перспективе перечень документов, которые оформляются в электронном виде между работодателем и дистанционным работником, может существенно расшириться. С 01.01.2021 вступают в силу изменения в Федеральный закон от 24.04.2020 N 122-ФЗ "О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой". Отменяется одно из ключевых положений данного закона о том, что участниками эксперимента не могут являться дистанционные работники. Поэтому как в рамках данного эксперимента, так и по его итогам может увеличиться число документов, оформляемых в электронном виде.

Участие в эксперименте по внедрению кадрового электронного документооборота (ЭДО) проводимого на основании Федерального закона № 122-ФЗ и для работодателей, и для работников – добровольное. Пока участниками эксперимента стали крупные российские компании. Для организации ЭДО в своих организациях работодатели могут использовать как собственное программное обеспечение, так и осуществлять бесплатно обмен документами через портал «Работа в России».

3.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника отражены в статье 312.4 Трудового кодекса.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут определяться:

- режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;

- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Исключения составляют случаи, предусмотренные статьей 312.9 Трудового кодекса, когда порядок вызова определяется работодателем самостоятельно;

- порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков в соответствии с Трудовым кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса.

- порядок передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;

- другие вопросы взаимоотношения сторон.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Отработанное удаленным работником количество часов также фиксируется в таблице учета рабочего времени, в том числе и количество часов, которые сотрудник отработал сверхурочно.

3.5. Порядок обеспечения дистанционных работников необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием и иными средствами.

В соответствии со статьей 312.6 работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Таким образом, порядок возмещения соответствующих расходов является обязательным. При этом в расчет могут быть взяты не только амортизация оборудования, но и расходы на антивирусные и иные программы, электроэнергию, оплату услуг связи (интернета), бумагу, картриджи и т.д. А вот размер компенсации работнику расходов определяется в указанном выше порядке.

Одним из аспектов данной проблемы является вопрос об обложении рассматриваемой компенсации страховыми взносами и налогом на доходы физических лиц. Этому вопросу посвящено Письмо Департамента налоговой политики Минфина России от 29 октября 2020 г. N 03-04-06/94269 «Об обложении НДФЛ и страховыми взносами компенсаций за использование дистанционными работниками принадлежащих им оборудования, программно-технических и иных средств в целях выполнения работы».

Как отмечает Минфин России, статьей 164 Трудового кодекса предусмотрено, что компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

В соответствии с Трудовым кодексом размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

Как отмечает Минфин России, суммы компенсаций расходов дистанционных работников на использование принадлежащих им оборудования и программно-технических средств не подлежат обложению страховыми взносами и налогом на доходы физических лиц в размере, определяемом трудовым договором о дистанционной работе между организацией и работниками.

При этом размер возмещения указанных расходов, по мнению Минфина России, должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного оборудования (средств) для целей трудовой деятельности. То есть организация должна располагать копиями документов, подтверждающими расходы, понесенные работником при использовании личного оборудования (средств) в служебных целях. [3]

Отметим, что несмотря на логичность позиции Минфина России по поводу необходимости

соответствия компенсации экономически обоснованным затратам, не следует слова о наличии копии документов воспринимать буквально.

Во-первых, письмо Департамента не содержит правовых норм, не конкретизирует нормативные предписания и не является нормативным правовым актом. Письменные разъяснения Минфина России по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах, имеют информационно-разъяснительный характер и не препятствуют руководствоваться нормами законодательства Российской Федерации о налогах и сборах в понимании, отличающемся от трактовки, изложенной в данном письме. Об этом говорится в самом письме Минфина России.

Во-вторых, в соответствии со статьей 312.6 Трудового кодекса в новой редакции работодатель возмещает расходы, связанные с использованием оборудования и т.д., в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Этот порядок может отличаться от предложенного Минфином России.

В-третьих, многие виды оборудования могли быть приобретены работниками несколько лет назад, и документы (чеки и т.д.) не сохранились.

Поэтому могут быть использованы, например, данные о ценах на аналогичную компьютерную технику, оргтехнику и т.д. по данным Единой информационной системы в сфере закупок. Либо коллективным договором могут быть установлены единые суммы компенсации на однотипную технику. Возможны и другие варианты в рамках указанных выше положений Трудового кодекса.

3.6. Особенности охраны труда дистанционных работников

Особенности охраны труда дистанционных работников установлены статьей 312.7 Трудового кодекса.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса.

Работодатель также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В соответствии с ч. 3 ст.3 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников и дистанционных работников.

Если в течение установленного рабочего времени работник получил травму, выполняя свои трудовые обязанности в месте, предназначенном для работы, он может получить компенсацию в соответствии с законодательством. В этом случае работник обязан незамедлительно известить работодателя.

Работодатель не несет ответственности за травмы, полученные в нерабочее время в том месте дома, которое предназначено для работы, а также за травмы, не связанные с выполнением

работы, которые работник может получить дома, вне зависимости от того, произошло ли это в течение установленного рабочего времени или нет. [9]

Выводы и предложения по разделу 3.6.

В целом задачи по охране труда в отношении дистанционных работников не изменились. Как и раньше, работодатель обязан только расследовать и учитывать несчастные случаи, выполнять предписания надзорных органов, отчислять страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев.

Остальные требования в области охраны труда удаленных работников работодатель выполнять не обязан. Но он вправе предусмотреть в трудовом договоре дополнительные обязанности организации и обеспечивать безопасные условия труда. Например, обеспечивать СИЗ, направлять на обязательные медосмотры и пр.⁹

3.7. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

В соответствии с ранее действующей редакцией Трудового кодекса (часть 1 статьи 312.5.) расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя могло производиться по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Из-за этой формулировки статьи 312.5. Трудового кодекса в трудовые договоры включались такие основания для увольнения работника как:

- отсутствие у работодателя достаточного объема работы;
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем;
- работа признана работодателем неэффективной;
- изменение стратегии развития работодателя;
- решение руководителя организации о расторжении договора; [6]
- оценка выполненной работы как неэффективной;
- изменилась стратегия развития организации;
- решение работодателя расторгнуть договор и т.д.¹⁰

В новой редакции это положение, как дискриминационное для дистанционных работников, исключено.

В соответствии с вновь введенной в Главу 49.1 Трудового кодекса статьей 312.8, помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника: коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору – в соответствии с частью девятой статьи 312.3 Трудового кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой

⁹https://e.otruda.ru/863600?btx=3096534&utm_medium=refer&utm_source=www.trudohrana.ru&utm_term=105139&utm_content=news&utm_campaign=red_bloc_content_button

¹⁰ https://blog.gba.guru/chto-gosudarstvo-menyaet/?btx=3096534&utm_medium=refer&utm_source=www.business.ru&utm_term=20796&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link

функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. Можно выделить несколько подобных ситуаций:

- работник переехал в регион, работа в котором предусматривает наличие повышающих региональных коэффициентов. Это предполагает необходимость повышения заработной платы работнику, что означает изменение условий трудового договора («невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору *на прежних условиях*»);

- работник переехал на дачу и т.д., где отсутствует интернет или иной вид связи, необходимые для взаимодействия работника с работодателем (это влечет «*невозможность* исполнения работником обязанностей по трудовому договору»);

- работник переехал в регион с другим часовым поясом (это может сделать невозможным поддерживать предусмотренный трудовым договором (дополнительным соглашением) режим общения с работодателем) и т.д.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Практика достаточно большого числа судебных дел по поводу расторжения трудового договора с дистанционными работниками применительно к прежней редакции показывает, что неизбежны трудовые споры и по поводу увольнений в рамках новой редакции трудового кодекса. На наш взгляд, предметом возможных конфликтов могут быть:

- оценка возможности или невозможности исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции;

- само понятие «изменение работником местности выполнения трудовой функции» (в части того, как определять «местность»; как местность определена в трудовом договоре и т.д.).

Можно выделить следующие риски в связи с нарушением порядка увольнения дистанционного работника:

- административная ответственность по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - например, если неправильно оформлена дистанционному работнику трудовую книжку;
- административная ответственность по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении;
- материальная ответственность в соответствии с абз. 4 ст. 234 ТК РФ - за задержку выдачи трудовой книжки, сведений о трудовой деятельности или указание в них неверной формулировки причины увольнения;
- материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ - за несвоевременную выплату сумм, положенных при увольнении (вам придется уплатить проценты на эти суммы);
- признание увольнения незаконным, восстановление работника на работе и выплата ему среднего заработка за все время вынужденного прогула, возмещение судебных издержек (абз. 1, 2 ст. 234, ч. 1, 2 ст. 394 ТК РФ, ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, абз. 1 п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Например, такое возможно, если вы уволите работника из-за изменения его семейного положения.¹¹

Выводы и предложения по разделу 3.7.

В целом, основания для расторжения трудового договора с дистанционным работником

¹¹ Готовое решение: Какие есть особенности увольнения дистанционного работника (КонсультантПлюс, 2020)

стали более конкретными, что должно способствовать минимизации конфликтов и судебных дел по этому поводу.

Тем не менее, ряд формулировок новой редакции Трудового кодекса (например, «местность выполнения трудовой функции») могут иметь различное толкование. Потребуется изучение и обобщение опыта расторжения трудовых договоров с дистанционными работниками с целью выработки единой правоприменительной практики в этой сфере.

3.8. Другие вопросы регулирования дистанционного труда

Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника установлены статьей 312.5. Она определяет, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Все время, что работник тратит в течение своего рабочего дня на переписку и переговоры с работодателем, также считается рабочим.

Зарплата удаленного работника рассчитывается с учетом того времени, которое было затрачено на взаимодействие с работодателем вне установленного графика работы. Это время считается работой сверхурочно и оплачивается в повышенном размере.

Однако напомним, что в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса сверхурочная работа - работа, выполняемая работником *по инициативе работодателя* за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Поэтому, если работник перерабатывает по своей инициативе, или если пользуется правом самостоятельно устанавливать свой трудовой график – подобные переработки не будут считаться сверхурочными.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 Трудового Кодекса. (ст.312.6)

В силу того, что Федеральный закон № 407-ФЗ только что принят и вступает в силу с 01.01.2021, внося при этом значительные изменения в Трудовой кодекс, неизбежно будет возникать достаточно много вопросов по практическому применению новых норм. Так, в статье 312.1 Трудового кодекса указано, что временная дистанционная работа может осуществляться непрерывно не более 6 месяцев. Поэтому возникают, например, вопросы по поводу того, будут ли являться перерывом в дистанционной работе уход работника в отпуск или отсутствие по причине временной нетрудоспособности в связи с тем, что трудовые обязанности в указанные периоды не осуществляются? По мнению Роструда России, отпуск или больничный не являются основанием для продления срока дистанционной работы.¹² Однако суды или другие органы могут занять и иную позицию.

Очевидно, что подобных вопросов будет возникать много.

3.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

Статья 312.9. определяет порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной

¹² <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/analytics/show/47>

власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей статьи 312.9 локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Действительно, статья 157 ТК РФ устанавливает минимальный уровень оплаты труда времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - оплата производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Таким образом, правовых ограничений оплатить работнику простоя выше указанных размеров не имеется. При этом данное решение может приниматься с учетом имеющихся у организации возможностей для его финансового обеспечения.¹³

Поэтому оплата труда дистанционных работников, в отношении которых был объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя, в более высоком размере, чем предусмотрено Трудовым кодексом, не будет являться финансовым нарушением.

3.10 Практические аспекты организации дистанционной работы

Трудовое законодательство не устанавливает жестких требований по поводу того, каких работников можно, а каких – нельзя переводить на дистанционную работу. Тем не менее, очевидно, что в силу специфики технологических процессов и других факторов, далеко не каждого работника можно перевести на дистанционную работу. Это прямо касается и сферы здравоохранения.

Можно выделить некоторые общие требования, которые должны быть соблюдены для возможности перевода на дистанционную работу. Для перевода на дистанционный режим работы должна быть возможность:

- перенесения работы для выполнения в другое место (отсутствует жесткая привязка к рабочему месту);
- выполнения работы на дому или в другом удаленном месте (не требуется оборудование, использование материалов, которые запрещено размещать в жилых помещениях, например, связанные с излучением и т.д.);
- контроля объемов выполняемой работы;
- контроля качества работы;
- оперативной связи с работником (в случаях, когда трудовой договор или дополнительное соглашение предусматривают это требование).

¹³ Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5 <О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции>

Дополнительными ограничениями по переводу на дистанционную работу могут быть следующие:

- отсутствие у работника необходимого оборудования или возможности его предоставления со стороны работодателя (ЭВМ и т.д.) (например, в силу длительности закупочных процедур);
- экономическая или иная нецелесообразность перевода работника на дистанционную работу, предполагающую обеспечение работника специфическим оборудованием (например, если рассматривается вопрос о кратковременном переводе сотрудника на дистанционную работу, когда специально закупленное для этих целей оборудование не успеет окупить себя);
- отсутствие интернет связи или других альтернативных средств коммуникации;
- отсутствие возможности установки на домашний компьютер определенных программ (например, «Электронный бюджет» из-за ограничения числа выдаваемых ключей доступа);
- отсутствие защищенных каналов связи при обработке персональных данных, при работе с государственной тайной и т.д.;
- отсутствие у работника условий для выполнения работы дома (проходит ремонт, нет отдельного кабинета или рабочего места и т.д.).

Исходя из вышесказанного, в качестве иллюстрации можно предложить примерный перечень работников, которых можно переводить на дистанционную работу:

- Работники, занятые в сфере информационных технологий (штатные программисты, системные администраторы и т.д.);
- Работники финансовых служб;
- Работники кадровых служб (за исключением тех, кто оформляет документы по приему и увольнению в бумажном виде);
- Научные работники, не использующие сложную аппаратуру (ВУЗы, НИИ медицинской направленности);
- Руководители различного уровня;
- Работники аналитических служб (маркетологи, эксперты, консультанты, советники и т.д.).

При этом следует оговориться: многие из вышеуказанных работников (с учетом указанных выше ограничений), могут переводиться на дистанционную работу только временно.

С другой стороны, по общему правилу, временный перевод на дистанционную работу возможен для любых работников на период подготовки ими отчетов, разработки планов, оформления другой документации, если подобная работа может выполняться удаленно.

Можно также выделить примерный перечень работников, которых нельзя переводить на дистанционную работу:

- Работников, чье присутствие на рабочем месте является обязательным (водители, охранники и т.д.);
- Работников, в отношении которых имеются ограничения по переводу на дистанционную работу (что было показано выше);
- Работников, обеспечивающих санитарно-эпидемиологический режим и чистоту (уборщики, дворники и т.д.);
- Работников, занятых ручным трудом (разнорабочие, грузчики и т.д.);
- Работники пищеблока;
- Материально-ответственные лица (например, кладовщики, кастелянши и т.д., которые должны выдавать со склада определенные изделия);
- и т.д.

Безусловно, эти перечни и ограничения весьма относительны:

- часть охранников могут выполнять свою работу по наблюдению за охраняемыми

объектами удаленно;

- могут быть периоды, когда работники (как было показано выше) занимаются документацией и т.д.

В целом вопрос о переводе на дистанционный режим работы в каждом конкретном случае решается индивидуально с учетом особенностей выполняемых функций, наличием информационных систем, позволяющих работать дистанционно, возможности использования электронной подписи, наличием ограничений и т.д.

Особенности перевода на дистанционную работу медицинских работников

Большинство медицинских работников напрямую взаимодействуют с пациентами, в связи с чем возможности их перевода на дистанционную работу ограничены. Наиболее распространенные ситуации, когда возможен перевод на дистанционную работу медицинских работников:

- При использовании телемедицинских технологий (телемедицинские консультации, расшифровка ЭКГ и т.д.);
- На период оформления медицинской документации (отчеты и т.д.);
- Консультанты;
- Медицинские работники Call- центров;
- Медицинских регистраторы для записи пациентов на консультации и т.д.;
- Проведение учрежденческих конференций в он-лайн режиме и т.д.;
- Повышение квалификации в дистанционном режиме;
- В отношении работников, не занятых непосредственно оказанием медицинской помощи (медицинские статистики, врачи-методисты и т.д.).

3.11. Способы контроля за дистанционными работниками

Хотя в соответствии со статьей 312.1 дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, это не означает, что контроль за работой дистанционного работника должен отсутствовать. Во-первых, в указанной статье говорится об отсутствии контроля *за территорией*, на которой находится работник (что не исключает контроля за работой самого сотрудника – именно для этих целей предусмотрено использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет"). Во-вторых, контроль важен для оценки показателей труда (объемов, качества, своевременности и т.д.), в том числе и для определения размера заработной платы в рамках эффективного контракта.

В зависимости от особенностей труда, целей контроля, установленного режима труда, способов взаимодействия между работодателем и работником и т.д., могут использоваться разные способы контроля:

- предоставление отчетов о работе в форме и в сроки, предусмотренные трудовым договором (дополнительным соглашением);
- отправление определенных сообщений в оговоренные сроки;
- с помощью журнала действий (событий) Windows (правда, для этого нужно иметь доступ к компьютеру со стороны системного администратора, что может быть возможным либо на компьютере, предоставленном работодателем, либо предусмотрено условиями трудового договора);
- с помощью журнала активности, предусмотренного специальными программами.

В настоящее время на рынке представлено множество систем для удаленной работы.¹⁴ В принципе, для эффективной работы необходима связка из трех элементов:

- чат-сервиса, который можно установить на смартфоны;

¹⁴ <https://www.dirmagazina.ru/article/2663-kak-organizovat-udalennuyu-rabotu-s-pomoshchyu-servisov-biznesru>

- видеосервиса для звонков и общих конференций (так можно сократить количество очных встреч и большую часть утренних планерок перевести в удаленный формат);
- системы для контроля за работой сотрудников и эффективностью функционирования в целом.

3.12. Перспективы дистанционной работы

Естественно, что резкий скачок в объемах дистанционной работы в 2020 году был обусловлен, в первую очередь, распространением коронавирусной инфекции COVID-19.

Особенно это касается Москвы, где уровень распространения COVID-19 был наиболее высок, и где в связи с этим были введены жесткие требования по поводу перевода сотрудников на дистанционную работу. Работодателей Москвы обязали перевести не менее 30% сотрудников на дистанционную работу. Мэр Москвы подписал соответствующий Указ от 1 октября 2020 г. № 96-УМ. Согласно документу московские работодатели должны были перевести не менее 30% работников на дистанционный режим работы, а также всех работников из числа граждан старше 65 лет и граждан, имеющих хронические заболевания, за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для функционирования организаций. Правда, для ряда сфер были сделаны исключения.

В октябре удаленную работу практиковали 37% работодателей, а уже в декабре – 51%.¹⁵

Что же касается непосредственно работников, то из дома весной работали две трети москвичей. После ослабления ограничений летом удаленно работал примерно каждый пятый. 5 октября в столице количество удаленных сотрудников снова стало расти, до 34% в декабре.¹⁶

Чаще всего дистанционные сотрудники трудятся в сфере информационных технологий (32%), продаж (31%), бухгалтерии (30%) и управления персоналом (25%). Весь офисный персонал перевели на удаленный режим работы 15%, специалистов по маркетингу - 11% опрошенных фирм, инженерно-технические кадры, а также ответственных за закупки - 10% и 7% соответственно. О дистанционной работе административного персонала и специалистов по логистике сообщили по 5% работодателей, а о том, что на удаленный режим отправлены работники из сфер юриспруденции, экономики, страхования и аналитики - по 3%. 36% дистанционных работников считают, что работать дома получается эффективнее, чем в офисе. Столько же опрошенных рассказали, что им одинаково удобно работать и дома, и в офисе. 17% удаленной признались, что дистанционно работают хуже – мешают бытовые заботы. При этом 47% удаленно работающих рассказали, что нагрузка осталась на прежнем уровне, у 24% она возросла, а снизилась только у 19%.¹⁷

Логично, что по мере снижения распространения коронавирусной инфекции, в т.ч. благодаря вакцинации, будет наблюдаться массовый возврат сотрудников на свои привычные рабочие места. Тем не менее, как среди работодателей, так и работников появилось много сторонников удаленного режима работы, которые в той или иной форме согласны на сохранение (хотя бы частичное) дистанционных форм труда.

Остаться на удаленном режиме работы и продолжать работать в таком формате и после пандемии хотели бы 41% россиян, перешедших на такой режим работы. При этом женщин с такой позицией больше: 46% против 36% среди мужчин. В то же время в апреле 2020 полностью перейти на дистанционную работу выражали желание только 19%. Такие результаты показал опрос, проведенный сервисом по поиску работы SuperJob. Эксперты сервиса фиксируют

¹⁵ https://www.business.ru/news/20791-postoyanno-rabotat-na-udalenske-hotyat-vse-bolshe-rossiyan-issledovanie-superjob?utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=letter_Business_ru_News_2021_01_06&btx=3096534&mailsys=ss&token=2ec0186b-bcaa-11a0-bf72-2d0125ae7511&ttl=7776000&ustp=F

¹⁶ <https://www.kommersant.ru/doc/4628185>

¹⁷ https://www.business.ru/news/20791-postoyanno-rabotat-na-udalenske-hotyat-vse-bolshe-rossiyan-issledovanie-superjob?utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=letter_Business_ru_News_2021_01_06&btx=3096534&mailsys=ss&token=2ec0186b-bcaa-11a0-bf72-2d0125ae7511&ttl=7776000&ustp=F

растущую популярность удаленной работы среди российских компаний.¹⁸

Нужно выделить еще один важный аспект рассматриваемой проблемы: все ситуации, когда сотрудники, переводились на дистанционную работу в соответствии с дополнительными соглашениями в 2020 году, находятся в «проблемной зоне» - как уже отмечалось выше, действовавшее в 2020 трудовое законодательство не предусматривало такой возможности. Поэтому рекомендуется пересмотреть трудовые договоры (дополнительные соглашения) с целью приведение их в соответствии с новым законодательством. Кроме того, заключение трудовых договоров (дополнительных соглашений) в соответствии с требованиями прежнего трудового законодательства не освобождает от необходимости соблюдать требования новых редакций трудового законодательства. Даже одного этого аргумента достаточно для того, чтобы заключить новые дополнительные соглашения (с учетом новой редакции Трудового кодекса), отменив действие прежних дополнительных соглашений (заключенных до 2021 года).

Аналогично – работодателям следует поменять формулировки документов, в соответствии с которыми был осуществлен временный перевод работников на дистанционную работу по указанию органов власти, приведя их с 01.01.2021 в соответствие с требованиями статьи 312.9 Трудового кодекса. Речь, например, идет о следующей ситуации. Согласно п.п. 3.1, п. 3.2 Указа Мэра Москвы от 08.06.2020 N 68-УМ "Об этапах снятия ограничений, установленных в связи с введением режима повышенной готовности" работодатели, осуществляющие деятельность на территории г. Москвы, должны обеспечить с 05.10.2020 по 15.01.2021 перевод на дистанционный режим работы не менее 30 процентов работников (включая граждан всех работников из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, перечень которых определен Департаментом здравоохранения г. Москвы, утвержденный приказом Департамента здравоохранения г. Москвы от 25.09.2020 N 1117).

Выводы и предложения по разделу 3.12.

Вынужденная апробация дистанционных форм труда показала ряд их достоинств. Большинство опасений, связанных с дистанционной работой не оправдались, что, несомненно, будет способствовать популярности данного режима труда.

При этом для обеспечения легитимности продолжения дистанционной работы сотрудниками, переведенными на нее до 01.01.2021 года, с учетом изменившегося законодательства, необходимо привести в соответствие с новой редакцией Трудового кодекса формулировки трудовых договоров (дополнительных соглашений), документов (локальных нормативных актов, коллективных договоров и т.д.), регламентирующих дистанционную работу.

3.13. SWOT-анализ последствий перевода работников на дистанционную работу

Проведем краткий SWOT-анализ последствий перевода работников на дистанционный режим работы в широком понимании этого термина, включая как дистанционную работу, так и использование других форм дистанционного труда.

Достоинства перевода работников на дистанционный труд (сильные стороны)

Достоинства для работодателей:

По данным Исследовательского центра РАБОТА.TUT.BY, опрошенные выделили следующие плюсы дистанционной работы:¹⁹

- возможность сэкономить на площадях, коммунальных расходах (59,4%);
- возможность поиска сотрудников из разных регионов (48,4%);

¹⁸ https://www.business.ru/news/20791-postoyanno-rabotat-na-udalenne-hotyat-vse-bolshe-rossiyan-issledovanie-superjob?utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=letter_Business_ru_News_2021_01_06&bt=3096534&mailsys=ss&token=2ec0186b-bcaa-11a0-bf72-2d0125ae7511&ttl=7776000&ustp=F

¹⁹ <https://zen.yandex.ru/media/id/5be012759fb30d31db7a5e80/pliusy-i-minusy-distancionnoi-raboty-5e44934cf028171317e16949>

- экономия средства организации за счет того, что удаленным работникам не предоставляется социальный пакет (оплата проездных билетов, медицинских страховок, корпоративов) (27,7%);
- экономия средств за счет наличия предложений с более низкой заработной платой (20,7%).

Достоинства для работников:

По данным вышеуказанного исследования, опрошенные работники выделили следующие плюсы дистанционной работы:²⁰

- возможность самостоятельно распределять рабочее время (70,7%);
- возможность работать из другого города, страны (50,1%);
- экономия времени и денег на дорогу (48%);
- возможность совмещать несколько работ (38,6%);
- возможность совмещать работу с семейными обязанностями (33,2%);
- никто не мешает работать (21,8%);
- возможность влиять на собственный доход (18,7%);
- отсутствие дресс-кода (8,2%);
- возможность совмещать работу с учебой (6,2%) и т.д.

Опрос сервиса SuperJob показал, что каждый второй (50%) россиянин, работающий в условиях пандемии коронавируса COVID-19 в дистанционном формате, полагает, что главный плюс такой работы — снижение расходов на транспорт и питание.²¹

Недостатки перевода работников на дистанционный труд (слабые стороны)

Недостатки для работодателей:

- нехватка очного общения по рабочим вопросам между коллегами (54,8%);
- риск некачественного выполнения поставленных задач (52,3%);
- отсутствие контроля за работником и снижение дисциплины (49,7%);
- бюрократические сложности при найме и расчетах (11%) и т.д.²²

Недостатки для работников:

- отсутствие стабильности в работе и зарплате (39,2%);
- нехватка очного общения по рабочим вопросам с коллегами и руководством (38,6%);
- самостоятельный поиск заказчиков (32,5%);
- недостаток обратной связи по итогам работы от руководства и коллег (23,5%);
- непричастность к корпоративной жизни компании (20,3%) и др.²³

Главным минусом дистанционной работы, согласно другому опросу, россияне назвали ненормированный рабочий день (37%).²⁴

К другим недостаткам относится то, что дистанционным работникам часто мешают бытовые заботы и т.д.

Перспективы, связанные с переводом работников на дистанционный труд (возможности)

²⁰ <https://zen.yandex.ru/media/id/5be012759fb30d31db7a5e80/pliusy-i-minusy-distancionnoi-raboty-5e44934cf028171317e16949>

²¹ <https://www.kommersant.ru/doc/4628185>

²² <https://zen.yandex.ru/media/id/5be012759fb30d31db7a5e80/pliusy-i-minusy-distancionnoi-raboty-5e44934cf028171317e16949>

²³ <https://zen.yandex.ru/media/id/5be012759fb30d31db7a5e80/pliusy-i-minusy-distancionnoi-raboty-5e44934cf028171317e16949>

²⁴ <https://www.kommersant.ru/doc/4628185>

Возможности для работодателей:

- возможность оперативного расширения штата, не ограничиваясь наличием помещений, оснащенных рабочими местами и т.д.;
- возможность подбирать сотрудников из более широкого спектра предложений, не ограничиваясь только теми, кто проживает в пределах «разумной» транспортной доступности от организации;
- возможности улучшения кадрового обеспечения путем привлечения к трудовой деятельности тех, кто не работает из-за наличия малолетних детей, удаленности от предполагаемого места работы;
- у работодателей появилось больше вариантов организации труда работников, больше гибкости, больше возможностей.

Возможности для работников:

- возможности стабильной трудовой деятельности тех, кто из-за наличия малолетних детей, удаленности от предполагаемого места работы;
- в целом для работников появилось больше разнообразия, вариантов трудовой деятельности.

Риски перевода работников на дистанционный труд (угрозы)

Риски для работодателей:

- риск несвоевременного или некачественного выполнения работы в силу того, что многие работники при отсутствии постоянного контроля со стороны непосредственного руководителя склонны откладывать выполнение работы до последнего момента;
- в условиях дистанционной работы руководству невозможно обеспечить безопасность и здоровье работников в силу того, что они отсутствуют в организации.

Риски для работников:

- невозможность «сбежать» по окончании рабочей смены и оспорить в силу этого объемы заданий, которые невозможно выполнить в течение установленного рабочего времени. Так, рабочий день жителей столицы на удаленном режиме в среднем увеличился до десяти часов, выяснили аналитики Big Data компании МТС. В то же время среднее время сна москвичей увеличилось почти на час - до 7 часов 25 минут: люди стали примерно на полчаса позже вставать и раньше ложиться. Домашний офис оказал влияние на активность сотрудников в течение дня. Работники медленнее приступали к задачам после пробуждения, но стали меньше времени тратить на обед и больше "задерживаться после работы". В среднем рабочий день увеличился до десяти часов, - говорится в исследовании компании AdIndex, опубликованном на ее сайте;
- повышенные психосоциальные риски в связи с дистанционной работой, включая потенциальный рост уровня профессионального стресса. По данным исследования, недавно проведенного Обществом по управлению человеческими ресурсами (SHRM), сложности при переходе на удаленный режим работы испытывали 71 процент работодателей; 65 процентов из них отметили, что сложно поддерживать моральный дух своего коллектива, а более трети – сложности, связанные с корпоративной культурой, производительностью труда работников и регулированием времени отпуск.²⁵

4. НАДОМНЫЙ ТРУД

Положения Трудового кодекса о надомном труде предшествовали появлению понятия «дистанционная работа». Фактически дистанционная работа отпочковалась от надомного труда путем введения дополнительной Главы 49.1 в дополнение к Главе 49, регулирующей труд

²⁵ www.shrm.org/resourcesandtools/pages/remote-work.aspx

надомников.

В соответствии со статьей 310. Трудового кодекса надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Но все-таки надомная работа - это не место работы, а характер труда.²⁶

Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными Главой 49 Трудового кодекса.

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. (Статья 311 Трудового кодекса)

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. (Статья 312 Трудового кодекса)

Суть надомной работы: трудовой договор заключается с целью производства каких-либо товаров или услуг, согласно указаниям работодателя. Поэтому трудовой договор о надомной работе чаще всего заключается с:

- упаковщиками;
- сборщиками;
- швеями;
- вышивальщицами и вязальщицами;
- изготовителями украшений, сувениров; мыльной продукции и т.д.²⁷

Надомная работа часто поручается сотрудникам, которые по объективным причинам не могут работать на территории работодателя или испытывают с этим определенные сложности. Например, людям с ограниченными возможностями и пониженной трудоспособностью, пенсионерам, студентам очной формы обучения, молодым родителям и лицам с семейными обязанностями, у которых нет возможности надолго отлучаться из дома.²⁸

Сопоставление дистанционной работы и надомного труда

Характеристики	Дистанционная работа	Надомный труд
Определения работников, работающих по соответствующим договорам	Дистанционный работник – работник, заключивший соответствующий трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому	Надомники – лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов

²⁶ <https://www.buhgalteria.ru/article/v-vashem-shtate-est-nadomnik-ili-osobennosti-nadomnogo-truda>

²⁷ <https://hr-metod.com/polezno/novosti-mira-kadrov/nadomniki-i-distancionnye-rabotniki.html>

²⁸ <https://www.kdelo.ru/art/385754-nadomnik-20-m2>

	договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса	и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.
Место выполнения работы	Вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя	Работники выполняют работу на дому
Кто выполняет работу	Работа должна быть выполнена работником лично	Надомная работа может быть выполнена как самим работником, с которым заключен трудовой договор, так и членами его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.
Характер труда	Дистанционная работа – дистанционное выполнение трудовой функции как части производственного (лечебного и т.д.) процесса. Дистанционная работа, как правило, носит интеллектуальный характер	Надомная работа обычно представляет собой производство готовой продукции (товаров, услуг) и, как правило, является ручной.
Оплата труда	Как правило, повременная	Как правило, сдельная
Особенности трудового договора	Обычная форма трудового договора, содержащая положения о дистанционной работе	Особая форма трудового договора
Форма трудового договора	Трудовой договор с дистанционным работником может быть заключен как в письменной форме, так и путем обмена электронными документами с проставлением электронной подписи обеих сторон.	Трудовой договор с надомным работником должен быть заключен в письменной форме.
Передача документов между	Как путем обмена	Все документы между

работником и работодателем	электронными документами (в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом), так и документами на бумажном носителе	сторонами передаются на бумажном носителе (если иное не предусмотрено законодательством).
Ознакомление с локальными нормативными актами от работодателя	Дистанционный работник может быть ознакомлен с локальными нормативными актами работодателя путем обмена электронными документами.	Надомный работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами работодателя в офисе работодателя путем проставления личной подписи в журнале или на листе ознакомления.
Возможность временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (без согласия работника)	В случаях: - катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; - принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.	Не предусмотрена
Трудовая книжка	По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)	Сведения о надомной работе вносятся в трудовую книжку работника в общем порядке.
Оформление пенсионного свидетельства сотруднику, устраивающемуся на работу впервые	При приеме на работу дистанционного работника, устраивающегося на работу впервые, свидетельство	При приеме на работу надомного работника, устраивающегося на работу впервые, свидетельство

	пенсионного страхования оформляет сам работник.	пенсионного страхования оформляет работодатель.
Режим работы	Режим работы дистанционного работника определяется им самим самостоятельно, либо устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору	Надомный работник определяет свой режим работы самостоятельно, т. е. он может работать в любое удобное ему время
Взаимодействие с работодателем	В порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.	Надомный работник взаимодействует с работодателем по факту выполнения работы.
Основания для расторжения трудового договора	Помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3). Трудовой договор с	Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором

	<p>работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.</p>	
<p>Порядок расторжения трудового договора</p>	<p>В письменном или электронном виде. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.</p>	<p>При расторжении трудового договора надомный работник должен присутствовать при этом лично - для подписания документов.</p>
<p>Работники, с которыми чаще всего заключается соответствующий договор</p>	<ul style="list-style-type: none"> • программисты; • копирайтеры; • писатели; • консультанты; • редакторы; • журналисты; • художники; • дизайнеры²⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • упаковщики; • сборщики; • швеи; • вышивальщицы, вязальщицы; изготовители украшений, сувениров; мыльной продукции и т.д.³⁰

²⁹ <https://hr-metod.com/polezno/novosti-mira-kadrov/nadomniki-i-distancionnye-rabotniki.html>

³⁰ <https://hr-metod.com/polezno/novosti-mira-kadrov/nadomniki-i-distancionnye-rabotniki.html>

Выводы и предложения разделу 4:

Подводя итог данного раздела, можно сказать, что работодатель в каждом конкретном случае вправе выбирать, как ему удобнее оформлять трудовые отношения с работником, который исполняет свои трудовые обязанности вне места нахождения офиса работодателя. Выбор между оформлением сотрудника на домашнюю работу либо на дистанционную будет зависеть от описанных выше различий. В зависимости от интересов работодателя, плюсы он может найти как в первом, так и во втором вариантах.

Анализ российского законодательства по вопросам домашнего труда показывает следующее:

- в целом законодательство о домашнем труде соответствует Конвенции и Рекомендациям Международной организации труда;

- тем не менее, на наш взгляд, трудовое законодательство по вопросам домашнего труда требует определенной конкретизации. В частности, требуется более четко определить порядок (сроки, способы и т.д.) взаимодействия работодателя и домашнего работника или, как минимум, указать, что эти вопросы определяются трудовым договором;

- в частности, требуется более четко разграничить виды работы, которые подпадают под понятия «домашний труд» и «дистанционная работа»;

- следует расширить толкование места выполнения работы. В рамках новой редакции Главы 49.1 – для дистанционной работы это может быть любое место, не находящееся под контролем работодателя, а для домашнего труда – это только дом. Между тем, в целом ряде случаев предусмотренная договором работа может выполняться на даче, в гараже и т.д.;

- с учетом широкого использования информационных технологий целесообразно предусмотреть для домашних работников возможность заключения трудового договора, взаимодействие с работодателем, ознакомления с документами и т.д. путем обмена электронными документами.

Обобщая можно сказать, что целый ряд новшеств в трудовом законодательстве, посвященных дистанционной работе, мог бы быть распространен и на отношения, связанные с домашним трудом, например, в части способов заключения договоров, взаимодействия работодателя и работника по другим вопросам и т.д. Поэтому можно ожидать, что в дальнейшем аналогичные изменения коснутся и законодательного регулирования домашнего труда.

5. ДЕЖУРСТВА НА ДОМУ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Как уже отмечалось, применительно к здравоохранению элементы дистанционного труда не являются принципиальным новшеством. Так, еще в 2013 году Федеральным законом от 07.06.2013 N 125-ФЗ была такая форма как «дежурство на дому». Но реально она начала использоваться гораздо раньше на основании приказов еще Минздрава СССР и упоминалась еще в 1954 году³¹.

Дежурство на дому всегда рассматривалось как рациональная форма организации труда медицинских работников, особенно в сельской местности. Но в рамках меняющегося трудового законодательства они на определенный период оказались «вне закона». Одна из очередных корректировок Трудового кодекса вернула право вводить дежурства на дому.

Исторически к появлению такой формы работы как «дежурства на дому» привели нехватка медицинских кадров, возможность возникновения экстренных ситуаций в учреждениях, занимающихся преимущественно оказанием плановой медицинской помощи и т.д. Не последнюю роль сыграли и логичные требования оптимизации расходов: нет смысла держать медицинских работников на работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, если реальная нагрузка в эти периоды не велика или, как правило, отсутствует.

³¹ Письмо Министерства здравоохранения СССР от 11 декабря 1954 г. № 02-19/21 «Об упорядочении организации труда медицинского персонала в лечебно-профилактических учреждениях»

Дежурства на дому особенно актуальны для сельской местности, для небольших по размеру учреждений здравоохранения. Эта форма организации труда использовалась достаточно широко, была общепризнанной и расценивалась как оправданная. Она существовала до 2007 года.

В соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ статья 91 Трудового кодекса была сформулирована следующим образом: «Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени».

Во время дежурства на дому медицинские работники не исполняют трудовые обязанности и поэтому время дежурства на дому не могло относиться к рабочему времени. Соответственно, не было оснований и для оплаты времени, затрачиваемого на дежурства на дому.

Таким образом, для врачей, среднего медицинского, как и любого другого персонала учреждений здравоохранения больше не могли вводиться "дежурства на дому", что и было зафиксировано приказом Минздравсоцразвития России № 262.³²

Поэтому определенное время в законодательстве отсутствовало юридическое определение понятия «дежурство на дому».

Такая ситуация вызвала массу недовольства не только среди самих медицинских работников, потерявших часть привычного заработка, но и среди руководителей учреждений и органов управления здравоохранением. Встала серьезная проблема, связанная с тем, как обеспечивать возможность экстренного вызова работника на работу, как оплачивать труд работников. Тем более, что сверхурочные обходились для учреждений слишком дорого. Статья 97 Трудового кодекса определяет, что работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только либо для сверхурочной работы, либо если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Эта проблема была остро поставлена на Форуме сельской интеллигенции (15 ноября 2011 г.). По итогам работы Форума был утвержден Перечень поручений Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2011 г. N ВП-П12-8267. В соответствии с пунктом 3 данного Перечня Минздраву России было поручено разработать законопроект о внесении необходимых изменений в Трудовой кодекс с тем, чтобы обеспечить возврат дежурств на дому. Минздрав России разработал Проект Федерального закона "О внесении изменения в статью 350 Трудового кодекса Российской Федерации".

Законопроект был направлен на обеспечение прав граждан, (прежде всего - проживающих в сельской местности и поселках городского типа), на получение в полном объеме необходимой медицинской помощи, в том числе экстренной, в условиях дефицита медицинского персонала на указанных территориях.

Следует отметить, что кроме общей логики, принятию законопроекта способствовало и изменение законодательства в сфере здравоохранения. В случае обращения к медицинскому работнику он обязан оказать медицинскую помощь и за пределами рабочего времени (пункт 2 статья 11 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

В связи с тем, что после окончания рабочего времени медицинский работник вправе самостоятельно распоряжаться своим временем отдыха, в том числе временно покидать населенный пункт, и не обязан информировать кого-то о своем местопребывании и, соответственно, не всегда может быть привлечен для оказания медицинской помощи во внерабочее время, увеличивается риск для здоровья больного, нуждающегося в оказании

³² Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2007 № 262 "О признании утратившим силу пункта 7.1 Положения об оплате труда работников здравоохранения Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 октября 1999 г. № 377»

экстренной медицинской помощи.

Законопроект был направлен на решение данной проблемы путем законодательного закрепления в рамках Трудового кодекса возможности введения для отдельных категорий медицинских работников медицинских организаций (структурных подразделений), расположенных в сельской местности и поселках городского типа, дежурств на дому.

Поскольку в период дежурства на дому медицинский работник фактически не исполняет своих должностных обязанностей и у него есть возможность использовать это время для своих личных нужд, время дежурства на дому предполагалось учитывать из расчета одной второй часа рабочего времени за один час дежурства на дому.

Принятие законопроекта должно было позволить увеличить период времени, в течение которого население, проживающее в сельской местности и поселках городского типа, сможет обратиться за необходимой медицинской помощью. При этом учитываются интересы медицинских работников и их право на отдых.

Хоть и с большой задержкой, законопроект был принят – это Федеральный закон от 07.06.2013 N 125-ФЗ. Он, внося изменения в статью 350 Трудового кодекса, установил, что в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Обращаем внимание, что дежурства на дому не распространяются на немедицинских работников.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Напомним, что в соответствии с положением об оплате труда работников здравоохранения Российской Федерации (приложение к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.10.1999 г. N 377) предусматривалось, что «В отдельных случаях, как исключение, указанные дежурства могут вводиться с согласия работника и за пределами нормы рабочего времени как по основной, так и по совмещаемой должностям. Указанные дежурства не могут рассматриваться как сверхурочная работа».

На наш взгляд, эту норму стоило ввести и в рамках нового законодательства, иначе дежурства на дому приводят к уменьшению нагрузки работников, дежурящих на дому, выполняемой в самом учреждении.

Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации³³ предлагал устанавливать медицинским работникам с их согласия дежурства на дому за пределами установленной для конкретного работника продолжительности рабочего времени, с условием не превышения продолжительности этого дежурства месячной нормы рабочего времени за учетный период, установленной работнику.

Кроме того, Профсоюз предлагал, в случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования от дома до места работы и обратно, оплачивать в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы с учетом всех установленных ежемесячных надбавок и доплат.

³³<http://www.przrf.ru/>

Однако предложения Профсоюза не нашли поддержки у депутатского корпуса и представителей Министерства финансов Российской Федерации.

В соответствии с частью седьмой статьи 350 Трудового кодекса «Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения». Во исполнение этого положения был издан приказ Минздрава России от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому" (далее – Положение). Обращаем внимание на то, что данный приказ № 148н является действующим.

Данное Положение определяет особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому (далее соответственно - Положение, медицинские работники).

Положение предусматривает следующее. Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени. Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

В реальной жизни это будет выглядеть так. Как известно, сокращенная продолжительность рабочего времени врача – не более 39 часов в неделю. В медицинской организации для него может быть установлен режим работы, предусматривающий оказание медицинской помощи на рабочем месте в течение 29 часов в неделю и дежурство на дому (когда врач должен находиться в готовности к вызову на рабочее место) в течение 20 часов в неделю. В общей сложности продолжительность рабочего времени составит 49 часов в неделю. При этом 20 часов времени, затраченного на дежурство на дому, врачу учитывается как полчаса за каждый час дежурства (в том числе дежурство в ночное время), т.е. продолжительность учтенного рабочего времени в сумме составит те же 39 часов, что и при обычном режиме работы. Если же во время дежурства на дому врача вызвали на работу на 3 часа, то оставшееся время дежурства на дому сокращается на 6 часов, с тем, чтобы сумма составила 39 часов.

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

Работодатель обязан вести учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

Добавим, что если врач в экстренных случаях выезжает на рабочее место в тот период времени, который не установлен для него графиком, то оплата должна быть произведена ему на основании норм ст. 152 Трудового кодекса: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни должно оплачиваться в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса.

Указание в нормативном акте меньшего размера оплаты, чем это предусмотрено Трудовым кодексом, является неправомерным и ущемляет права работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Порядок привлечения к сверхурочной работе предусмотрен ст. 99 Трудового кодекса, согласно которой сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Выводы и предложения по разделу 5.

С 2013 года дежурства на дому вернулись в практику здравоохранения, что можно рассматривать как положительное явление. Тем не менее, некоторая излишняя жесткость требований законодательства (запрет превышать норму рабочего времени) ограничивает возможность гибкого использования данной формы труда для решения кадровых и финансовых проблем учреждений здравоохранения.

Необходимо уточнить правовой статус дежурства на дому, имея в виду, что дежурство на дому не является трудом как таковым, но устанавливает определенные ограничения на работников, которые целесообразно компенсировать в денежной форме, не засчитывая в рабочее время.

Это способствовало бы одновременно и улучшению кадрового потенциала здравоохранения.

6. ТЕЛЕМЕДИЦИНСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ – КАК ФОРМА ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА

Телемедицинские технологии - информационные технологии, обеспечивающие дистанционное взаимодействие медицинских работников между собой, с пациентами и (или) их законными представителями, идентификацию и аутентификацию указанных лиц, документирование совершаемых ими действий при проведении консилиумов, консультаций, дистанционного медицинского наблюдения за состоянием здоровья пациента.³⁴

Телемедицинские технологии не являются синонимом понятию «дистанционная работа», поскольку в основном предполагает выполнение работником своих трудовых функций, находясь на своем рабочем месте. Только в случае, когда медицинский работник оказывает медицинскую помощь дистанционно, находясь вне своего рабочего места, можно говорить о том, что эта ситуация соответствует понятию «дистанционная работа».

Прогресс информационных технологий, распространение коронавирусной инфекции, потребность в срочной консультации и т.д. нередко приводят к ситуациям, когда врач должен оказать медицинскую помощь в форме телемедицинской консультации из дома, находясь в командировке, в транспорте и т.д.

Мы неоднократно обращали внимание на имеющиеся нерешенные вопросы, связанные с местом, откуда врач может предоставлять телемедицинские услуги. [10, 16]

В частности, это касается таких вопросов как:

- будет ли нарушением лицензионных требований ситуация оказания пациенту

³⁴ Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"

телемедицинских услуг, когда он находится вне медицинской организации?

- будет ли нарушением лицензионных требований ситуация оказания пациенту телемедицинских услуг, когда не только он, но и врач находится вне медицинской организации (например, дома) и т.д.?

Нерешенность этих вопросов фактически означает невозможность распространения положений Трудового кодекса, касающихся дистанционной работы, на медицинских работников. [16]

В этом плане следует крайне позитивно оценивать положения Приказа № 198н (в редакции Приказа № 1184н), допускающие осуществление консультаций с применением телемедицинских технологий медицинскими работниками при удаленном режиме работы.

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30 октября 2020 г. N 1184н, внесший очередные изменения в приказ от 19 марта 2020 г. N 198н "О временном порядке организации работы медицинских организаций в целях реализации мер по профилактике и снижению рисков распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19" (далее – Приказ № 198н), стал прорывным с точки зрения практического внедрения телемедицинских технологий в первичное звено здравоохранения.

Соответствующие изменения предусматривают организацию оказания медицинской помощи с применением телемедицинских технологий гражданам с подтвержденным диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19, состояние которых позволяет наблюдаться на дому, а также с признаками или подтвержденным диагнозом внебольничных пневмоний, острыми респираторными вирусными инфекциями, гриппа.

При этом медицинские организации должны быть обеспечены необходимыми помещениями, средствами связи и оборудованием для проведения консультаций (консилиумов врачей) для осуществления дистанционного взаимодействия медицинских работников с пациентами. Это тем более важно, что действующий «Стандарт оснащения отделения (кабинета) инфекционных заболеваний медицинской организации, оказывающей первичную медико-санитарную помощь» (Приложение N 3. к приказу Минздравсоцразвития России от 31.01.2012 N 69н (ред. от 21.02.2020) "Об утверждении порядка оказания медицинской помощи взрослым больным при инфекционных заболеваниях") не содержит требований наличия оборудования ни для телемедицинских консультаций, ни для дистанционного наблюдения за состоянием здоровья пациентов. [18]

В случае осуществления консультаций с применением телемедицинских технологий медицинскими работниками при удаленном режиме работы предполагается организовать обеспечение указанных медицинских работников средствами связи и оборудованием для проведения консультаций.

Кроме того, Приказ № 198н дополнен "Временным регламентом организации и оказания консультативной медицинской помощи с применением телемедицинских технологий гражданам с подтвержденным диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19, а также с признаками или подтвержденным диагнозом внебольничной пневмонии, острой респираторной вирусной инфекцией, гриппа, получающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях (на дому)» (приложение N 18).

Однако этого, на наш взгляд мало. Во-первых, речь в приказе № 198н идет лишь о лечении конкретных заболеваний. Более того, как известно, профилактика, диагностика и лечение новой коронавирусной инфекции осуществляются в особом порядке на основании имеющейся лицензии на медицинскую деятельность без ее переоформления в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2020 N 440.

Во-вторых, во избежание конфликтных ситуаций необходимо внести соответствующие изменения в Постановление Правительства РФ от 16.04.2012 N 291 "О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему

здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково")", официально закрепив возможность оказания телемедицинских услуг вне адресов, которые указаны в лицензии. [18]

Выводы и предложения по разделу 6

Телемедицинские технологии в целом ряде случаев могут оказываться в форме дистанционной работы, что особенно актуально в период борьбы с коронавирусной инфекцией. Однако их широкому распространению препятствует правовая неоднозначность целого ряда вопросов. На наш взгляд, в первую очередь нуждаются в решении вопросы, касающиеся:

- лицензионных требований при оказании медицинской помощи в форме телемедицинских консультаций при нахождении пациента и/или медицинского работника вне помещений, которые указаны в лицензии (на территории другой медицинской организации, дома и т.д.);
- доработки порядков оказания медицинской помощи с целью включения в них оборудования, необходимого для проведения телемедицинских консультаций и т.д.

7. ЗАЕМНЫЙ ТРУД, АУТСТАФИНГ, АУТСОРСИНГ

7.1. Заемный труд, аутстаффинг

Одной из разновидностей дистанционного труда является аутстаффинг (англ. outstaffing - вывод персонала за штат), понимаемый как вывод собственного сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера, при том, что он продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-провайдер. Это своеобразная аренда или лизинг персонала, предполагающая так называемый «заемный труд». [12, 13]

В настоящее время договор о предоставлении персонала широко используется крупнейшими компаниями во всем мире. Использование договора признается допустимым и регулируется в большинстве развитых стран, включая страны Европы, США, Канаду, Австралию, Японию, Сингапур, Южную Корею и др., а также в развивающихся государствах (например, в Бразилии, Китае, Индии). Временное привлечение трудовых ресурсов особенно важно для производственных и торговых компаний, в случае резких изменений конъюнктуры рынка (например, сезонных), для осуществления большинства проектов (инжиниринговых, телекоммуникационных, исследовательских и др.). Временное предоставление персонала необходимо для передачи опыта и знаний высококвалифицированными специалистами при развитии деятельности в новом регионе, а также решает вопрос кратко- и среднесрочной замены сотрудников, находящихся на больничном или ушедших в отпуск, и т.д.³⁵

Российское трудовое законодательство запрещает использование заемного труда, то есть труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (статья 56.1 Трудового кодекса). Между тем, на практике часто возникает необходимость привлекать для консультаций, для оказания медицинской помощи (например, для выполнения сложных хирургических операций) врачей из других медицинских организаций без включения их в штат и т.д. Правовой статус таких ситуаций не урегулирован.

В условиях распространения коронавирусной инфекции COVID-19 частота возникновения подобных ситуаций резко увеличилась. Это связано с перепрофилированием коек, включая «усиление» их врачами-инфекционистами и т.д., привлекаемыми из других учреждений; переподчинением части коек федеральных медицинских организаций региональным властям и т.д.

³⁵ <https://strategy24.ru/rf/projects/vneseniye-v-gosdumu-rf-proyekta-zakona-o-regulirovanii-truda-rabotnikov-napravlyayemykh-vremenno-rabotodatelem-ne-yavlyayushchimsya-chastnym-agentstvom-zanyatosti-k-drugim-yuridicheskim-litsam-po-dogovoru-o-predostavlenii-truda-rabotnikov-personala>

В подобных случаях заемный труд оказался бы вполне приемлемой формой временного привлечения сотрудников других медицинских организаций [10]

При этом необходимо отметить, что указанные выше запреты не являются абсолютными. Глава 53.1. Трудового кодекса определяет особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Как отмечалось выше, в настоящее время медицинские организации не вправе предоставлять свой персонал для работы в другой медицинской организации. Предоставлять свой персонал на сегодняшний день вправе только частные агентства занятости или другие юридические лица в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации. Речь идет о Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

В соответствии с п. 3 ст. 18.1 осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости;
2) другие юридические лица и их аффилированные лица, на условиях и в порядке, **которые установлены федеральным законом**, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

- юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;
- юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;
- юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Напомним, что аффилированные лица – это лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное юридическое лицо.³⁶

Юридическое лицо, не являющееся частным агентством занятости, не может предоставлять свой персонал, так как условия и порядок такого предоставления работников до сих пор не прописан в законе. Соответственно, пока закон не принят, этого сделать нельзя. Такой вывод следует из буквального толкования п. 3 ст. 18.1 Законом "О занятости населения в Российской Федерации".³⁷

Обращаем внимание на то, что основным ограничителем для отнесения государственных (муниципальных) организаций к аффилированным лицам является то, что они занимаются не предпринимательской, а приносящей доход деятельностью.

На наш взгляд, необходимо добавить в число организаций, которые вправе использовать заемный труд и государственные (муниципальные) медицинские организации. Как минимум – применительно к случаям катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Далее. Наряду с другими случаями, предусмотренными Законом "О занятости населения в Российской Федерации", направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не

³⁶ Закон РСФСР от 22.03.1991 N 948-1 "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках"

³⁷ <https://www.law.ru/question/128781-mojet-li-gosuchrejdienie-predostavlyat-svoy-personal-dlya-raboty-uchreditelyu-v-poryadke>

допускается также в целях выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Это означает, что даже при соблюдении всех прочих условий, невозможно медицинских сотрудников направлять в «ковидные» отделения, условия труда в которых относятся к подклассу 3.3.

На наш взгляд, данное ограничение применительно к здравоохранению целесообразно исключить.

Был целый ряд законодательных инициатив, направленных на совершенствование правового регулирования временного перевода работников для работы в другие организации. Стоит упомянуть хотя бы следующие законопроекты:

- О регулировании труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (Инициатор: Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей).³⁸;

- О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (Инициатор – Минэкономразвития России).³⁹

Как видим, с урегулированием рассматриваемых проблем связаны большие общественные ожидания. В том числе, и в сфере здравоохранения. Например, законопроект Минэкономразвития России Правительством Российской Федерации предусматривает не полный запрет на направление работников для работы в целях выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, а утверждения ограничительного перечня работ в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.2. Аутсорсинг

Аутсорсинг как таковой не относится к форме дистанционного труда, поскольку регулируется нормами не трудового, а гражданского законодательства. Соответственно, при аутсорсинге заключаются не трудовые договоры, а договоры гражданско-правового характера. Тем не менее, поскольку многие формы аутсорсинга предполагают выполнение работ (оказание услуг) вне стен медицинской организации, то дистанционность здесь присутствует, что может быть на определенном этапе ключевым критерием для оценки целесообразности передачи трудовых (производственных) функций на аутсорсинг. Имея в виду, что ряд сфер аутсорсинга может реализовываться на территории самой медицинской организации: уборка помещений, охрана, техническое обслуживание. Другие виды аутсорсинга являются многовариантными и могут реализоваться либо на территории медицинской организации, либо за ее пределами: приготовление пищи, стирка белья, информационное сопровождение и т.д.

К числу видов удаленного аутсорсинга относятся:

- перевод на аутсорсинг приготовления пищи (кейтеринг) вне стен медицинской организации;
- информатизация (разработка компьютерных программ, их сопровождение и т.д.);
- стирка белья вне стен медицинской организации и т.д.

Выводы и предложения по разделу 7:

В силу специфики здравоохранения невозможно и/или нецелесообразно наличие в каждой

³⁸ <https://strategy24.ru/rf/projects/vneseniye-v-gosdumu-rf-proyekta-zakona-o-regulirovanii-truda-rabotnikov-napravlyayemykh-vremenno-rabotodatelem-ne-yavlyayushchimsya-chastnym-agentstvom-zanyatosti-k-drugim-yuridicheskim-litsam-po-dogovoru-o-predostavlenii-truda-rabotnikov-personala>

³⁹ <https://base.garant.ru/56793725/>

медицинской организации врачей по всем существующим специальностям. Поэтому нередко возникает необходимость временного привлечения медицинских работников из одних медицинских организаций в другие. В настоящее время не урегулированы в полной мере ни вопросы трудовых отношений в подобных случаях, ни вопросы лицензирования, ни вопросы допуска врачей к медицинской деятельности на территории других медицинских организаций.

В связи с этим, на наш взгляд, необходимо:

- законодательно закрепить условия и порядок временного направления работодателями (дополнительно к частным агентствам занятости) работников к другим юридическим лицам, что вытекает из п. 3 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", включая право временного направления;

- законодательно предусмотреть возможность направлять работников из одной государственной медицинской организации в другую в рамках общей подведомственности органу государственной власти;

8. ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ:

Необходимость совершенствования трудового законодательства по вопросам применения дистанционного труда была обусловлена целым рядом причин, из которых можно выделить такие как оценка накопленного опыта в этой сфере; широкая цифровизация всех сфер экономики; потребность активного применения различных вариантов дистанционных режимов труда как меры, направленной на противодействие распространению коронавирусной инфекции COVID-19.

Внесение изменений в Трудовой кодекс законодательно закрепило целый ряд мер, связанных с применением дистанционной работы, широко использовавшихся на практике в период борьбы с COVID-19, но не соответствовавших требованиям действовавшего законодательства (например, перевод на дистанционную работу в соответствии с дополнительными соглашениями к трудовому договору, что не было предусмотрено законодательством). Совершенствование трудового законодательства не только упростило процедуры перевода на дистанционную работу, но и привело к резкому сокращению случаев вынужденного нарушения работодателями правовых норм.

При этом законодательство о дистанционной работе стало более конкретным, более многовариантным, более практичным, и в целом соответствующим общемировым тенденциям в это сфере, рекомендациям Международной организации труда.

Процедура заключения трудовых договоров (дополнительных соглашений) и некоторых других договоров в рамках трудового законодательства значительно упростилась, что должно способствовать снятию излишних (формальных) ограничений для использования дистанционного труда. Оставшиеся же ограничения по применению дистанционной работы обусловлены необходимостью сохранения ее в правовом поле Трудового законодательства.

Вместе с тем, остается ряд спорных и неоднозначных моментов по правовым и практическим аспектам применения не только дистанционной работы, но и домашней работы, заемного труда и т.д., требующие их методической проработки.

В частности, ситуация с распространением коронавирусной инфекции COVID-19 часто приводит к необходимости направления медицинских работников (врачей-эпидемиологов, врачей-инфекционистов и т.д.) в другие медицинские организации. Это наиболее массовая ситуация, хотя очевидно, что подобные случаи возникали, и будут возникать и при других обстоятельствах. При этом трудовое законодательство не предусматривает возможности заемного труда в отношении медицинских работников в подобных ситуациях. Тем не менее, трудовое законодательство создает потенциальную возможность решения рассматриваемых проблем путем принятия специального закона, упомянутого в подпункте 2) п. 3 ст. 18.1 Закона "О занятости населения в Российской Федерации", а также внесением изменений в данный закон.

Однако изменений в трудовое законодательство в части заемного труда медицинских работников может оказаться недостаточно для решения рассматриваемой проблемы. Необходимо

урегулировать все правовые и организационные вопросы, связанные с допуском к медицинской деятельности, лицензированием и т.д. Аналогичные проблемы возникают по вопросам применения телемедицинских технологий.

Необходимо уточнить правовой статус дежурства на дому с точки зрения включения этого времени в общее рабочее время.

На наш взгляд, реализация этих и других содержащихся в Аналитическом докладе предложений по дальнейшему совершенствованию законодательства по вопросам дистанционных режимов работы позволит повысить оперативность и маневренность системы здравоохранения в ответ на различного рода новые вызовы, укрепить кадровый потенциал отрасли.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Приказ Минздрава России от 02.04.2014 N 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».
3. Письмо Департамента налоговой политики Минфина России от 29 октября 2020 г. N 03-04-06/94269 «Об обложении НДФЛ и страховыми взносами компенсаций за использование дистанционными работниками принадлежащих им оборудования, программно-технических и иных средств в целях выполнения работы».
4. Письмо Минтруда России от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ».
5. Информация Федеральной службы по труду и занятости от 14 мая 2020 г. "Роструд напоминает о недопустимости нарушения трудовых прав работников на удаленке".
6. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7>).
7. Международная организация труда. Конвенция N 177 «О надомном труде». - Женева, 20 июня 1996 года.
8. Рекомендации Международной организации труда от 20.06.1996 № 184 «О надомном труде»;
9. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей Geneva: International Labour Office, 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf
10. Аналитический доклад ЦНИИОИЗ: «Влияние коронавируса COVID-19 на ситуацию в российском здравоохранении». Версия 1.0 (по состоянию на 26.04.2020 г.).
11. Валова С. Оплата времени, потраченного на ожидание вызова на работу // Учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2013. N 7. С. 21 - 23.
12. Кадыров Ф.Н., Хайруллина И.С. Аутсорсинг в здравоохранении. Часть 1. // Менеджер здравоохранения. 2009. - № 8. – С.56-65.
13. Кадыров Ф.Н., Хайруллина И.С. Аутсорсинг в здравоохранении. Часть 2. // Менеджер здравоохранения. 2009. - № 9. – С.62-68.
14. Кадыров Ф.Н., Обухова О.В. Дежурство на дому медицинских работников в рамках нового законодательства // Менеджер здравоохранения. 2014. № 7. - С.52-56.
15. Кадыров Ф.Н., Обухова О.В. Дежурство на дому. Особенности учета рабочего времени // Здравоохранение, 2016. - № 9. – С.54-56.

16. Кадыров Ф.Н., Куракова Н.Г., Чилилов А.М. Правовые проблемы применения телемедицинских технологий в условиях борьбы с распространением коронавируса COVID-19 // Врач и информационные технологии, 2020. - № 2. – С.45-51.
17. Кобякова О.С., Стародубов В.И., Кадыров Ф.Н., Куракова Н.Г., Чилилов А.М. Экономические аспекты оказания медицинском помощи с применением телемедицинских технологий // Врач и информационные технологии, 2020. - № 3. – С.60-66.
18. Кобякова О.С., Стародубов В.И., Кадыров Ф.Н., Куракова Н.Г., Чилилов А.М. Телемедицинские технологии: перспективы и ограничения // Врач и информационные технологии, 2020. - № 5. – С.76-85.
19. Шадрина Т.В. Учет рабочего времени медицинских работников // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2013. N 11. С. 34 - 43.
20. Чилилов А.М., Кадыров Ф.Н. Организационно-экономические аспекты развития трудовых отношений в здравоохранении / Москва: Экономика, 2019. - 317 с.
21. Barbara Z. Larson, Susan R. Vroman, and Erin E. Makarius A Guide to Managing Your (Newly) Remote Workers <https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>
22. https://www.business.ru/news/20796-moskvichi-na-udalenske-nachali-rabotat-na-dva-chasa-bolshe?utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=letter_Business_ru_News_2020_12_30&btx=3096534&mailsys=ss&token=2eecdf8-bcaa-11a0-bf72-2d0185dd6311&tll=7776000&ustp=F

Сведения об авторах

Кобякова Ольга Сергеевна - д.м.н., профессор, Директор ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, Москва, Россия, e-mail: kobyakovaos@mednet.ru;

Стародубов Владимир Иванович - д.м.н., профессор, академик РАН, Научный руководитель ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, starodubov@mednet.ru;

Кадыров Фарит Накпипович - д.э.н., заместитель директора ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, e-mail: kadyrov@mednet.ru;

Обухова Ольга Валерьевна – к.п.н., заведующая отделением экономики и ресурсного обеспечения здравоохранения ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, obuhova@mednet.ru;

Базарова Ирина Николаевна – научный сотрудник отделения экономики и ресурсного обеспечения здравоохранения ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, bazarova@mednet.ru;

Ендовицкая Юлия Владимировна– младший научный сотрудник отделения экономики и ресурсного обеспечения здравоохранения ФГБУ «ЦНИИОИЗ» Минздрава России, kuftova@mednet.ru;

Чилилов Абдула Магомедович - к.э.н., научный сотрудник ФГБУ «Национальный медицинский исследовательский центр хирургии имени А.В. Вишневского» Минздрава России, e-mail: chililov@mail.ru

Приложение

Свод изменений в законодательстве о дистанционном труде

Трудовой кодекс (ред. от 09.11.2020)	Трудовой кодекс (ред. 407-ФЗ от 08.12.2020)
ЧАСТЬ IV	
Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	
Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников	
Статья 312.1. Общие положения	
Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым	Дистанционной (<i>удаленной</i>) работой (<i>далее - дистанционная работа, выполнение</i>

договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей ~~общего пользования~~, в том числе сети "Интернет".

~~Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.~~

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

~~В случае, если настоящей главой предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, не используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.~~

~~В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник~~

~~трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.~~

~~Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).~~

~~Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе - работник).~~

~~На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.~~

<p>может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.</p> <p>В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.</p> <p>Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.</p> <p>При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.</p>	
<p>Статья 312.2. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе</p> <p>Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.</p> <p>В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех</p>	<p>Статья 312.2. Особенности заключения трудового договора <u>и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно</u></p> <p>Трудовой договор <u>и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно</u>, могут заключаться путем обмена <u>между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем</u> электронными документами <u>в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 настоящего Кодекса.</u></p> <p><u>По письменному заявлению дистанционного работника</u> работодатель не позднее трех <u>рабочих</u> дней со дня <u>получения такого заявления</u> обязан направить дистанционному работнику оформленный</p>

~~календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.~~

При заключении трудового договора в ~~дистанционной работе~~ путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме ~~электронного документа~~. По требованию работодателя данное лицо обязано ~~направить~~ ему ~~по почте заказным письмом с уведомлением~~ нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

~~Если трудовой договор в дистанционной работе заключается~~ путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, ~~заключающего трудовой договор о дистанционной работе,~~ с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

~~По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в части второй настоящей статьи.~~

~~При ответственности указанного в части шестой настоящей статьи соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично~~

надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

<p>или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением-</p> <p>В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 настоящего Кодекса), может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.</p>	
<p>Статья 312.3. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников</p> <p>Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.</p> <p>В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами еемнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212</p>	<p>Статья 312.3. Особенности <u>порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя</u></p> <p><u>При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.</u></p> <p><u>В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,</u></p>

настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или

обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к

	<i>трудоу договору.</i>
<p>Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника</p> <p>Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.</p> <p>Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.</p>	<p>Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника</p> <p><u>Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.</u></p> <p>Если иное не предусмотрено <u>коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору</u>, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается <u>таким работником</u> по своему усмотрению.</p> <p><u>Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.</u></p> <p>Порядок предоставления дистанционному работнику, <u>выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору</u>, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется <u>коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором</u> в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами,</p>

		<p>содержащими нормы трудового права.</p> <p><u>Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 настоящего Кодекса.</u></p> <p><u>Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.</u></p>
	фрагмент не существовал	<p><u>Статья 312.5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника</u></p> <p><u>Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.</u></p>
	фрагмент не существовал	<p><u>Статья 312.6. Особенности организации труда дистанционных работников</u></p> <p><u>Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.</u></p> <p><u>Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.</u></p> <p><u>В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие</u></p>

	<u>статей 166 - 168 настоящего Кодекса.</u>
фрагмент не существовал	<p><u>Статья 312.7. Особенности охраны труда дистанционных работников</u></p> <p><u>В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.</u></p>
<p>Статья 312.5. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе</p> <p>Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.</p> <p>В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.</p>	<p><u>Статья 312.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником</u></p> <p><u>Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса).</u></p>

	<p><u>Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.</u></p> <p><u>В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.</u></p>
фрагмент не существовал	<p><u>Статья 312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях</u></p> <p><u>В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.</u></p> <p><u>Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-</u></p>

технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

