

Виды гибких форм занятости, применяемых в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 содержит Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации. В первую очередь, это **различные формы работы на дому: удаленная, дистанционная, домашняя работа.**

В целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции **работодателям рекомендовано использовать имеющиеся возможности по переводу сотрудников на удаленную работу.**

С учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии **взаимодействие работников и работодателей по организации удаленной работы могут оформляться при необходимости путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рекомендует осуществлять **переход на удаленную работу всех работников, для которых существуют такие технические возможности.** В первую очередь – беременных женщин, родителей с малолетними детьми (родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), инвалидов, лиц, возраста 65 лет и старше.

Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно. Работодателю необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

Для организации режима удаленной работы **работодателю необходимо определить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы.** Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Также **работодателю необходимо издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников.**

Заметим, что **заработная плата** при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, **должна остаться без изменений.**

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) предусмотрена **возможность заключения трудового договора о дистанционной работе** (глава 49.1 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой 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 общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Для перехода сотрудника на дистанционную работу нужно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с ТК РФ.

Дистанционная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где **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 (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ).

При этом **обеспечение техническими средствами и другими ресурсами работодателем или работа с использованием личного оборудования фиксируется в трудовом договоре.** За использование личного оборудования выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных трудовым договором.

В случае дистанционной работы с учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии работник и работодатель также могут при необходимости обмениваться электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

Согласно ч. 1 ст. 310 ТК РФ 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. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

Результат работы надомника материален – это какая-то вещь. Таким образом, любую работу, выполняемую вне офиса, можно считать надомной.

Вопросы организации надомной работы регламентируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в том числе использование материалов, инструментов и механизмов, транспортное обеспечение доставки материалов и продукции, а также основания для расторжения трудового договора.

Прокуратура Ленинского района г. Иркутска