

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель Правительства Сахалинской области, координатор комиссии



А.В.Белик

РЕШЕНИЕ № 2

областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

г. Южно-Сахалинск

« 16 » марта 2022 года

Об утверждении методических рекомендаций для организаций всех форм собственности об использовании в отношении работников гибких форм занятости, в том числе, удаленной (дистанционной) работы

В целях сохранения здоровья работающего населения, а также в соответствии с Рекомендациями российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работодателям по переводу максимально возможной численности работников на дистанционный режим работы, областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

РЕШИЛА:

1. Утвердить методические рекомендации для организаций всех форм собственности об использовании в отношении работников гибких форм занятости, в том числе, удаленной (дистанционной) работы (далее – Методические рекомендации) (прилагаются).
2. Объединениям работодателей Сахалинской области (Сухоробрик К.П., Добреля С.М., Мозолевский В.П., Кузнецов Б.В., Варламов В.Д., Соколухин О.В.) и ассоциациям (Литвинов В.И., Козлов М.Г., Матвеев Д.В.) направить Методические рекомендации работодателям, входящим в состав объединений работодателей и ассоциаций.

3. Сахалинскому областному союзу организаций профсоюзов (Кознов А.С.) направить Методические рекомендации работодателям через первичные профсоюзные организации.

4. Рекомендовать главам муниципальных образований Сахалинской области направить Методические рекомендации работодателям, осуществляющим деятельность в муниципальных образованиях Сахалинской области.

Заместитель председателя
Правительства Сахалин-
ской области, коор-
динатор областной трех-
сторонней комиссии по
регулированию социаль-
но-трудовых отношений
от Правительства
Сахалинской области

А.В.Зайцев

Председатель Сахалинско-
го областного союза орга-
низаций профсоюзов, ко-
ординатор областной трех-
сторонней комиссии по ре-
гулированию социально-
трудовых отношений от
областного союза органи-
заций профсоюзов

А.С.Кознов

Председатель «Союз про-
мышленников и предпри-
нимателей Сахалинской
области», координатор об-
ластной трехсторонней ко-
миссии по регулированию
социально-трудовых отно-
шений от объединения ра-
ботодателей

К.П.Сухоробрик

Утверждены
решением областной трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
№ _____
от «_____» _____ 2022 год

**Методические рекомендации
для организаций всех форм собственности об использовании в
отношении работников гибких форм занятости, в том числе, удаленной
(дистанционной) работы**

В связи с сложившейся ситуацией, связанной с применением работодателями мер по нераспространению коронавирусной инфекции, на сегодняшний день остаются актуальными вопросы перевода работников на удаленные формы работы, а также применение гибких форм занятости.

**Законодательством предусмотрены такие виды удаленной работы как
надомная и дистанционная**

Надомная работа

Надомники - 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 (статья 310 ТК РФ).

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

Надомники изготавливают продукцию, которая имеет натурально-вещественную форму. Сама работа представляет собой выполнение механических действий в определенной последовательности, например, надомники могут заниматься пошивом швейных изделий, сборкой каких-либо предметов, стиркой спецодежды, редактированием текстов, приемом заказов по телефону и прочим.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными Трудовым кодексом РФ.

Дистанционная работа

Дистанционной (удаленной) 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, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Результатом дистанционной работы является не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности. Работа может осуществляться не только на дому, но и в любом другом месте, что удобно для работника.

Дистанционно могут трудиться работники умственного труда, работники, результат работы которых может быть передан с использованием технических средств связи.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора)
- временно непрерывно, не более 6 месяцев;
- временно периодически (с чередованием работы дистанционно и на стационарном рабочем месте).

Особенности взаимодействия дистанционного работника и работодателя установлены в статье 312.3 ТК РФ, а обязанность обеспечения работника необходимыми для выполнения работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и т.п. – в статье 312.6 ТК РФ. Вместе с тем, в организации должен быть установлен соответствующий порядок (коллективным договором, локальным нормативным актом), либо данные вопросы должны быть урегулированы непосредственно с работником - трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При установлении оплаты труда дистанционным работникам может быть применена как повременная, так и сдельная форма оплаты труда в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

Преимущества удаленных форм организации труда

При такой форме организации труда у работника имеется возможность совмещать семью и работу (например, сокращение расходов на оплату детских садов, нянь и т.д.), что является дополнительным преимуществом для молодых мам.

Экономится время на поездки на работу и с работы, исключаются неудобства и риски при использовании общественного транспорта, уменьшаются затраты на транспорт, обеды и пр.

У работника имеется возможность выбора удобного режима труда.

В случае действия ограничительных мер, связанных, например, с распространением инфекционных заболеваний, работник, не прекращая трудовую деятельность, может обеспечить режим самоизоляции.

Для работодателя - это экономия средств на содержании офиса, на коммунальных платежах, на арендной плате. Не требуется проведения специальной оценки условий труда и предоставления по ее результатам гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных ТК РФ.

В условиях, когда необходимо принятие мер по нераспространению инфекционных заболеваний перевод на дистанционную работу позволит сократить контакты между работниками (уменьшить заболеваемость), а также уменьшит расходы работодателя на проведения дезинфекционных мероприятий в рабочих помещениях.

Как оформить трудовые отношения

Как с надомником, так и с дистанционным работником должен быть оформлен трудовой договор. Для надомного работника он заключается в бумажном виде. Для дистанционного работника договор может быть составлен в электронной форме, при этом оформление трудового договора на бумажном носителе – если работник подал соответствующее заявление. Электронный документооборот возможен в случае, если у работника и у работодателя имеются необходимые электронные подписи (Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи»).

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ.

Дистанционные работники самостоятельно определяют режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не установлено коллективным договором, локальным нормативным актом или непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением) с работником.

Порядок предоставления постоянному дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков также определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ.

Внесение записи в трудовую книжку (при ее ведении) осуществляется по желанию дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением.

Как перевести на удаленную работу

Перевод на дистанционную работу с сохранением трудовых функций работника не является переводом на другую работу. Расторжение трудового договора с работником не производится, перевод оформляется по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе на дистанционную работу. Обязательным является согласие работника на такой переход (за исключением случаев, установленных статьей 312.9 ТК РФ).

При временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя приказ (либо иной локальный нормативный акт организации) должен быть принят с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) и содержать:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9 ТК РФ, 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.

В связи с ростом заболеваемости COVID-19 работодателям рекомендуется с учетом фактической возможности работников и работодателя перевести на дистанционный режим работы максимально возможное число работников. При этом решение о максимальной численности работников, которых можно перевести на дистанционный режим работы, определяется организацией самостоятельно исходя из возможности работодателя и возможности работников (в соответствии с Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работодателям по переводу максимально возможной численности работников на дистанционный режим работы (в связи с кратным ростом заболеваемости COVID-19), утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 28.01.2022, протокол № 1).

Поскольку переход на дистанционную работу не влечет за собой снижение размера заработной платы работника, в дополнительное соглашение включается пункт о неизменности условий трудового договора в части условий оплаты труда. Сроки

выплаты заработной платы работникам, переведенным на дистанционную форму, сохраняются.

Законодательством предусмотрены также такие гибкие формы труда как установление работнику неполного рабочего времени и перевод на гибкий график работы, разделение рабочего дня на части

Установление работнику неполного рабочего времени

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться без ограничения срока или на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 ТК РФ).

Вместе с тем, в ряде случаев работодатель **обязан** устанавливать неполное рабочее время. Эта обязанность у него возникает, если с такой просьбой обратилась беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

По заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (статья 256 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Режим неполного рабочего времени может применяться при снижении объемов работы в связи с эпидемией в целях сохранения рабочих мест.

При угрозе массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев с уведомлением об этом работника не позднее чем за 2 месяца.

Перевод работника на гибкий график работы, разделение рабочего дня на части

Данные режимы позволяют избежать скопления людей на входе и выходе при начале/окончании рабочего дня, увеличить расстояние между работниками во время рабочего дня.

Режим разделения рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 ТК РФ).

По согласию работника работодатель вправе установить ему режим гибкого рабочего времени (статья 102 ТК РФ). При таком режиме начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Организация срочных работ

При необходимости оперативной организации работ (в т.ч. в целях предупреждения распространения эпидемии) применяются нормы ТК РФ, предусматривающие возможность в случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, привлечение к работе без согласия работника (статья 4 ТК РФ), в том числе

- временный перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу (часть 2 статьи 72.2 ТК РФ);
- привлечение без согласия работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни (пункт 3 части 3 статьи 99, пункт 3 части 3 статьи 113 ТК РФ).

Также для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств возможно заключение срочных трудовых договоров по соглашению сторон (статья 59 ТК РФ).