Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

Бесплатно подписаться на обзоры на сайте КонсультантПлюс

СЕРЬЕЗНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ: ОБЗОР ПРОЕКТА

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "КонсультантПлюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 25.11.2020.

Госдума одобрила во втором чтении существенные поправки к ТК РФ об удаленной работе. По сравнению с изначальным вариантом проект сильно изменился. Новые правила планируют ввести с 2021 года. Расскажем об основных изменениях.

Новые виды удаленки

Наряду с постоянной дистанционной работой планируют разрешить устанавливать временную (с. 2 проекта). Она будет двух видов:

- непрерывная удаленка сроком не более полугода;

- чередование работы дистанционно и в офисе.

Обмен документами

По проекту в ряде случаев работодателю придется использовать усиленную квалифицированную ЭП, а работнику - аналогичную или усиленную неквалифицированную ЭП (с. 5 - 6 проекта). Они необходимы для заключения, изменения или расторжения в электронном виде таких документов:

- трудовой договор;

- допсоглашение к нему;

- договор о матответственности;

- ученический договор.

В остальном стороны смогут взаимодействовать любым способом, позволяющим зафиксировать факт получения электронного документа. Способ нужно закрепить, например в трудовом договоре.

Сейчас сторонам приходится использовать усиленные квалифицированные ЭП при обмене любыми электронными документами.

Организация работы

Проектом предусмотрена возможность устанавливать основные условия работы в трудовом договоре, допсоглашении, коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения первичного профсоюза. Среди таких условий:

- режим рабочего времени;

- порядок передачи сотрудником результатов работы и отчет о ней по запросу организации;

- условия и порядок вызова временного удаленщика в офис;

- порядок предоставления отпуска постоянному дистанционщику (при временной удаленке работник будет отдыхать по общим правилам).

Время взаимодействия удаленщика с работодателем планируют включать в рабочее (с. 11 проекта).

Использование оборудования

Предложено закрепить, что организация предоставляет сотруднику нужное оборудование, средства защиты информации и т.п. (с. 12 проекта). Дистанционщик сможет использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. Тогда нужно будет выплатить ему компенсацию и возместить расходы.

Увольнение удаленщика

Планируют установить дополнительные основания расторжения трудового договора (с. 14 проекта). Дистанционщика можно будет уволить, если:

- он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);

- постоянный удаленщик переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

Право закреплять в трудовом договоре свои основания увольнения могут отменить.

Экстренная удаленка

Согласно проекту работодатель сможет по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу (с. 15 проекта). Сделать это получится в 2 случаях:

- соответствующее решение принял орган госвласти или местного самоуправления;

- жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии).

Нужно будет принять локальный нормативный акт с учетом мнения первичного профсоюза. В документе следует закрепить причину, срок перевода, список удаленщиков и другую информацию.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не придется.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционку, то время, пока сотрудник не выполняет свои обязанности, придется оплачивать как простой по независящим от сторон причинам - не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

*Документ: Проект Федерального закона N 973264-7 https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7*