

В офисе хорошо, а дома - лучше!

«Комсомольская правда» 20-27 января 2021 года

Владимир ПЕРЕКРЕСТ

Дистанционная работа уже несколько лет существует в Трудовом кодексе, но использовалась такая форма не очень активно. Все переменялось после введения ограничительных мер. По данным Минтруда за последний год число работающих на удаленке выросло более чем в 100 раз и достигло 3,7 млн человек. Тут же обозначились и пробелы в законах. Трудовой кодекс срочно доработали, и вот что из этого вышло.

ЭТО НАДОЛГО ИЛИ НАВСЕГДА?

Поправки к Трудовому кодексу предусматривают три режима дистанционной работы.

Постоянно - в течение всего срока действия трудового договора.

Временно - в течение определенного срока (определяется трудовым договором, коллективным договором или дополнительным соглашением), не превышающего шести месяцев подряд. Либо

Периодически - когда этапы удаленной работы чередуются с работой в офисе.

- Для новых работников составляются трудовые договоры, учитывающие возможность дистанционной работы, а с теми, кто уже в штате, заключается дополнительное соглашение, - рассказала «КП» Наталия Ушакова, вице-президент по социальной политике «Опоры России». - В нем оговариваются основные положения нового трудового режима, например, продолжительность рабочего дня, границы рабочего времени. В этот промежуток работник должен быть готов к выходу на связь с работодателем.

Кадровики рекомендуют прописать и каналы связи - чтобы не было ситуации, когда начальник пишет задания на тот ресурс, которым работник не пользуется.

МОГУТ ЛИ ОТПРАВИТЬ НА УДАЛЕНКУ БЕЗ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА?

Запросто! В законе четко сказано, в каких случаях согласия не требуется. Это катастрофы, аварии на производстве, эпидемии и «другие

исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части». Решения о переводе на удаленный режим могут быть приняты органами государственной власти или местного самоуправления.

Например, сейчас в ряде регионов приняты местные законы о том, чтобы определенное количество работников (в Москве это 30%) оставалось дома.

А когда опасность пройдет стороной, можно будет вернуться на свое рабочее место — оно должно быть сохранено за работником.

А ЕСЛИ МНЕ НЕГДЕ ДОМА РАБОТАТЬ?

Хорошо, когда у человека все в порядке с жильем. Тогда удаленка для него — это практически отдельный кабинет. А если дети ползают, кошки-собаки носятся, жена посудой гремит? Можно конечно, попросить работодателя снять квартиру для работы. Но не каждый начальник это правильно поймет...

Поправки предусмотрели и такую ситуацию. Если на рабочем месте трудиться нельзя и невозможно создать условия для удаленной работы, то это приравнивается к простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Оплачивается такое время в размере 2/3 от тарифной ставки или оклада.

А КОМПЬЮТЕР ВЫДАДУТ?

По закону работодатель должен обеспечить удаленщика необходимым оборудованием. Как правило, речь идет о ноутбуке или компьютере. Если сотрудник готов эксплуатировать собственный компьютер, то работодатель должен установить на него необходимое программное оборудование и дополнительные сервисы, необходимые для работы.

Есть в новом законе и такой пункт: «Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием».

Но бежать и требовать компенсаций не стоит. Этот пункт не жесткий. Порядок таких выплат, сроки и размер определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, говорится в поправках. То есть, закон компенсацию предусматривает, но получишь или нет — тут уж как договоришься.

ДВА ДНЯ — НЕ ПРОГУЛ

Пожалуй, самое радикальное новшество в дистанционной работе — это трактовка понятия прогул. В традиционных условиях если человек не появлялся на рабочем месте более 4 часов, то это прогул с последующим увольнением. На удаленке подход либеральнее. Нужно целых два дня не отвечать на обращения начальства — и только тогда к нарушителю можно будет применить санкции. Хотя бывают и объективные причины.

- Советую взять на вооружение способ, опробованный студентами, которые уже прошли через испытание удаленкой, - говорит Ушакова. - Они фотографировали на мобильные телефоны или делали скрин-шоты сообщений о невозможности доступа к ресурсам. Это может стать оправданием перед руководством, почему работник не выходил на связь. Можно приложить и справку от мобильного оператора об отсутствии связи.

ПЛЕД, ДИВАН И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

В Трудовом кодексе уделяется много внимания охране труда на стационарных рабочих местах. А дома как - кто ответит за технику безопасности на родном диване?

- Сам работник и ответит, - говорит Наталия Ушакова. - В поправках к Трудовому кодексу четко говорится, что практически все обязанности работодателя по охране труда не распространяются на тех, кто работает удаленно.

Работодатель должен будет только ознакомить удаленщиков с требованиями охраны труда при работе с тем оборудованием, которое он предоставил.

НА РАБОТУ — В БИГУДЯХ

В офис люди ходят ну если не при параде, то уж во всяком случае хоть как-то «пичепуриваются». А дома — как придется. У кого-то халат и бигуди, у кого-то треники и свежая щетина. А обед с бокалом вина стал для некоторых трудящихся приятным бонусом к удаленке.

Но народ в соцсетях волнуется, не начнет ли начальство закручивать гайки. Вдруг, например, обяжет включать камеры на ноутбуках?

- В Трудовом кодексе нет такого требования, - успокоила Ушакова. - Хотя тут есть, конечно, противоречие. Закон не запрещает работодателю видеосъемку рабочего процесса. Но запрещает вторжение в личное пространство. Квартира работника на удаленке — это личное пространство или элемент производственного процесса? Видимо, все-таки первое.

Читайте на WWW.KP.RU: <https://www.kp.ru/daily/27224.3/4349714/>