**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по соблюдению трудового законодательства при переводе на дистанционную (удаленную) работу**

Федеральным [закон](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=144640&REFFIELD=134&REFDST=100352&REFDOC=143647&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D416&date=07.12.2020)ом от 05.04.2013 N 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в Трудовой кодекс РФ была внесена новая глава 491 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Однако, дистанционная работа не получила большого применения, так как действующее законодательство не учитывало все нюансы перевода на дистанционный режим работы, также оно было достаточно сложным для применения на практике. В связи с этим, только 30 тысяч работающих в России были переведены на дистанционный режим работы.

Распространение коронавирусной инфекции в силу объективных причин привело к необходимости перевода работников многих организаций на дистанционный режим работы. Около 3,5 миллионов человек в России были переведены на дистанционный режим работы, что составило 7% от всех работающих. Но российское трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на дистанционный режим работы.

В целях усовершенствования нормы трудового права по дистанционной работе в Российской Федерации принят **Федеральный закон № 407-ФЗ от 8 декабря 2020г.** «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». Настоящий закон вступает в силу **с 1 января 2021 года**.

Согласно Закону **дистанционной (удаленной) работой** является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей.

**Закон предусматривает три основные формы выполнение работником трудовой функции дистанционно:**

1. Дистанционная работа на постоянной основе;

2. Временная дистанционная работа;

3. Периодическая дистанционная работа.

**Дистанционная (удаленная) работа на постоянной основе** предусматривает выполнение работником трудовой функции дистанционно в течение срока действия трудового договора.

**Временная дистанционная (удаленная) работа** предусматривает временное непрерывное выполнение трудовой функции работником вне стационарного рабочего места сроком не более 6 месяцев.

**Периодическая дистанционная (удаленная) работа** предусматривает чередование режимов работы, то есть включает дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

Практика показала, что преобладающей формой режима работы при пандемии является **временная дистанционная (удаленная) 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 на основании статьи 3129 Трудового кодекса РФ, которая регулирует порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

 При этом, 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 491 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с трудовым законодательством за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. При этом согласно части 3 статьи 3121 Трудового кодекса РФ трудовая функция работника не изменяется, однако временно меняется лишь режим его работы.

**Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия)**  **рекомендует:**

1. Разработать и принять в Коллективном договоре **Положение о дистанционной (удаленной) работе,** где будут отрегулированы все вопросы об организации временного перевода работников на дистанционный режим работы.
2. Выборному органу первичной профсоюзной организации **обратиться в адрес работодателей с просьбой привести в соответствие с законодательством локальные нормативные акты** (приказы, распоряжения и т.п.), действующие на момент введения нового Федерального закона. В случае отсутствия локальных нормативных актов о переводе на дистанционную (удаленную) работу – инициировать его создание.

В соответствии со [статьёй 370](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=308815&dst=1278&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100003&REFDOC=180269&REFBASE=QSA&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1278%3Bindex%3D5&date=07.12.2020) Трудового кодекса РФ и статьёй 19 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» " профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде.

**На основании изложенного, в рамках реализации своего права на профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, и в связи с переводом работников на дистанционную (удаленную) работу первичным профсоюзным организациям учреждений (организаций) следует обратить внимание руководителей на недопустимость нарушения норм трудового законодательства. При переводе работников на дистанционную (удаленную) работодатель не вправе:**

**1.**  **Вносить** в трудовой договор, дополнительные соглашения условия, ухудшающие положение работника, по сравнению с действующими нормами трудового законодательства.

**2. Изменять** условия трудового договора, дополнительных соглашений, определенные сторонами, в одностороннем порядке.

При этом изменения, которые могут быть внесены в трудовой договор с работником путем заключения дополнительного соглашения, могут касаться лишь изменения режима работы и условий его реализации в порядке, установленном статьёй 3124 Трудового кодекса РФ.

Все пункты трудового договора в части трудовой функции работника, оплаты труда, условий заключения и расторжения трудового договора должны оставаться неизменными. Таким образом, изменение условий трудового договора, определенных сторонами в условиях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции является недопустимым.

Однако, условие о рабочем месте выполнения дистанционной работы не указывается, так как 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.

**3. Расширять** условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя и других условий трудового договора, не относящихся к новому режиму работы.

 Так, согласно статье 3128 Трудового кодекса РФ помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя только в двух случаях:

- 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 3123 настоящего Кодекса);

- в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Во всех других случаях увольнение работника по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным статьёй 81 Трудового кодекса РФ. При этом, согласно части 2 статьи 82 Трудового кодекса РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=367301&dst=1300&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100274&REFDOC=189366&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D1300%3Bindex%3D104&date=07.12.2020) Трудового кодекса РФ, по следующим основаниям:

1). Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя ([пункт 2](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=367301&dst=497&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100274&REFDOC=189366&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D497%3Bindex%3D104&date=07.12.2020) части первой статьи 81 Кодекса);

2). Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Кодекса);

3). Неоднократное [неисполнение](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=189366&dst=100314&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100594&REFDOC=367301&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100314%3Bindex%3D1636&date=07.12.2020) работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=367301&dst=101183&fld=134&date=07.12.2020) ( пункт [5](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=367301&dst=100594&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100274&REFDOC=189366&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100594%3Bindex%3D104&date=07.12.2020) части первой статьи 81 Кодекса).

**4.**  **Снижать** работникам заработную плату.

Статьёй 3125 Трудового кодекса РФ установлено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Статья 129 Трудового кодекса РФ определяет структуру заработной платы, в которую входят: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата конкретного работника, включая доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Следовательно, заработная плата устанавливается в организации в соответствии с нормами трудового законодательства и снятие выплат стимулирующего характера, например, в частности по той причине, что в связи с переходом на дистанционный режим работы якобы снижается производительность труда работников, недопустимо**.**

**5.** **Обязать** работников использовать очередной оплачиваемый отпуск (или часть его) вне графика отпусков или использовать отпуск без сохранения заработной платы.

Независимо от того, чья инициатива в использовании очередного оплачиваемого отпуска вне графика, этот отпуск (его часть) предоставляются только по соглашению сторон трудового договора, то есть по соглашению между работником и работодателем.

Обращаем внимание первичных профсоюзных организаций на недопустимость направления работнику в любой форме - через распорядительный документ или устное распоряжение руководителя организации - предложения оформить письменное заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, так как отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса РФ предоставляется по инициативе и волеизъявлению самого работника.

**6.** Отдельно в законе оговорены случаи, когда работодатель сможет перевести работников на дистанционную работу без его согласия локальным нормативным актом.

Статья **3129** Трудового кодекса РФ устанавливает порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях и перечень этих случаев:

- 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;

- в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

 **При этом, согласия работника на такой перевод не требуется. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению. Оформляется такой перевод приказом, распоряжением работодателя.**

Учитывая тот факт, что данный распорядительный [акт](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=348971&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=354445&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D22&date=07.12.2020) руководителя организации касается трудовых отношений, **согласно части 4 комментируемой статьи он должен приниматься в организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организаций работников в соответствии со** [**статьей 8**](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=367301&dst=131&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=354445&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D131%3Bindex%3D22&date=07.12.2020) **Трудового кодекса РФ.**

Согласно указанной статье работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

При этом, первичные профсоюзные организации должны иметь в виду, что нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного [статьей 372](https://login.consultant.ru/link/?rnd=3707093B7466D26AB205D37E44361C9A&req=doc&base=RZR&n=367301&dst=1292&fld=134&date=07.12.2020) настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Следуя нормам Трудового кодекса РФ, первичные профсоюзные организации не должны допускать принятие локальных актов организации без учета их мнения в нарушение статьи 372 Трудового кодекса РФ. Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу должен содержать следующие сведения:

1) указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

2) список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

3) срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу;

4) порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами;

5) 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;

6) 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;

- порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе;

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

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.

Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ.

Однако, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 2 апреля 2020 г. N 1092 (в редакции от 09.11.2020) «О плане первоочередных мероприятий (действий) по обеспечению устойчивого развития экономики Республики Саха (Якутия) в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» в случае объявления вынужденного простоя (по независящим от работодателя и работника причинам) на период действия режима повышенной готовности на территории Республики Саха (Якутия) работникам государственных и муниципальных учреждений республики заработная плата сохраняется без учета премиальных выплат, которые производятся на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (работ), но не ниже минимального размера оплаты труда с применением сверх районного коэффициента и северных надбавок пропорционально времени простоя.

***Федерация профсоюзов Республики Саха (Якутия)***