

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА от 17.06.2020 № 270
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ**

17 июня 2020 г.

1. О проекте федерального закона № 973264-7 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы" – вносят депутаты Государственной Думы В.В.Володин, С.И.Неверов, А.К.Исаев, М.В.Тарасенко, члены Совета Федерации В.И.Матвиенко, А.А.Турчак, А.А.Клишас, И.Ю.Святенко

Принято решение:

1. Направить указанный проект федерального закона Президенту Российской Федерации, в комитеты, комиссию Государственной Думы, фракции в Государственной Думе, Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Счетную палату Российской Федерации, Общественную палату Российской Федерации, законодательные (представительные) и высшие исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для подготовки отзывов, предложений и замечаний, а также на заключение в Правовое управление Аппарата Государственной Думы.

Назначить ответственным в работе над проектом федерального закона Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов.

Отзывы, предложения и замечания направить в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов до 16 июля 2020 года.

2. Комитету Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов с учетом поступивших отзывов, предложений и замечаний подготовить указанный проект федерального закона к рассмотрению Государственной Думой.

3. Включить указанный проект федерального закона в примерную программу законопроектной работы Государственной Думы в период весенней сессии 2020 года (июль).

Председатель Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации



В.В.Володин

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕДЬМОГО СОЗЫВА

ДЕПУТАТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ

16 ИЮНЯ 2020

№ _____

Председателю
Государственной Думы
Федерального Собрания
Российской Федерации

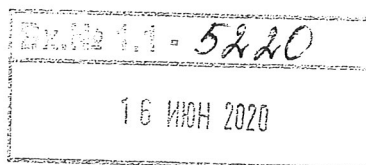
В.В. ВОЛОДИНУ

Уважаемый Вячеслав Викторович!

На основании статьи 104 Конституции Российской Федерации вносим на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в качестве законодательной инициативы проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы».

Приложение:

1. Текст законопроекта на 14 л.
2. Пояснительная записка на 5 л.
3. Перечень актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием данного федерального закона на 1 л.
4. Финансово-экономическое обоснование на 1 л.




5. Текст законопроекта и материалы к нему на магнитном носителе в 1 экз.

Депутаты Государственной Думы


В.В. Володин


С.И. Неверов


А.К. Исаев


М.В. Тарасенко

Члены Совета Федерации


В.И. Матвиенко


А.А. Турчак


А.А. Клишас


И.Ю. Святенко

Вносится депутатами
Государственной Думы
В.В. Володиным,
С.И. Неверовым,
А.К. Исаевым,
М.В. Тарасенко
и членами Совета Федерации
В.И. Матвиенко,
А.А. Турчаком,
А.А. Клишасом,
И.Ю. Святенко

№ 973264-7 Проект

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2012, № 506959; 2013, № 14, ст. 1668; № 52 (часть I), ст. 6986; 2014, № 30, ст. 4217; 2019, № 14 (часть I), ст. 1461) следующие изменения:

1) абзац девятый части второй статьи 57 дополнить словами «,если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;

2) наименование главы 49.1 изложить в следующей редакции:

«Глава 49.1 Особенности регулирования дистанционной и временной удаленной работы»;

3) статью 312.1 изложить в следующей редакции:

«Статья 312.1. **Основные понятия, используемые в настоящей главе**

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 общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Временной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

Комбинированной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.»;

4) дополнить новой статьей 312.1-1 следующего содержания:

«Статья 312.1-1. **Общие положения о дистанционных работниках**

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

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

В случае, если настоящей главой предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путём обмена электронными документами, используются любые способы, позволяющие достоверно определить лицо, отправившее сообщение, и указанные в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или трудовом договоре о дистанционной работе. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, предусмотренный трудовым договором о дистанционной работе.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена

электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом дистанционный работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной договором о дистанционной работе.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее пяти рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе.»;

5) статью 312.2. изложить в следующей редакции:

«Статья 312.2. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

По письменному обращению дистанционного работника работодатель не позднее пяти рабочих дней со дня получения такого обращения обязан направить дистанционному работнику экземпляр трудового договора на бумажном носителе.

При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

В трудовом договоре о дистанционной работе может устанавливаться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника

использовать при выполнении им своей трудовой функции по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Работник вправе использовать в рамках дистанционной работы свое личное оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации. В коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовых договорах о дистанционной работе может предусматриваться порядок компенсации расходов, связанных с использованием работником личного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации.

В трудовом договоре о дистанционной работе может не указываться условие о рабочем месте, предусмотренное для трудового договора в соответствии со статьей 57 настоящего Кодекса.

Трудовые отношения между работодателем и надомником, регулируемые на основании главы 49 настоящего Кодекса, по соглашению сторон трудового договора могут регулироваться на основании положений настоящей главы, то есть с учетом особенностей регулирования труда дистанционных работников и по трудовому договору о дистанционной работе.»;

б) в статье 312.3:

а) в части первой слова «исполнения ими своих обязанностей» заменить словами «выполнения ими своих трудовых функций», слова «определяются трудовым договором о дистанционной работе» дополнить словами «, коллективным договором, соглашениями»;

б) в части второй слова «если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе» дополнить словами «, коллективным договором, соглашениями»;

7) статью 312.4 дополнить новыми частями третьей – пятой следующего содержания:

«Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором о дистанционной работе. В порядке взаимодействия может быть предусмотрена обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме, а также срок, в течение которого дистанционный работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, сделанные в любой форме, вне времени, установленного порядком взаимодействия.

В случае, если порядок взаимодействия не был согласован сторонами трудового договора о дистанционной работе либо работник не был ознакомлен с соответствующим локальным нормативным актом в порядке, предусмотренном настоящей главой, работник не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции.

В случае производственной необходимости работодатель может с согласия работника привлечь его к выполнению трудовой функции вне времени, установленного порядком взаимодействия, с оплатой данной работы в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы, в соответствии со статьей 152 настоящего Кодекса.»;

8) в части первой статьи 312.5 слова «трудовым договором» заменить словами «настоящим Кодексом»;

9) дополнить новыми статьями 312.6 – 312.8 следующего содержания:

«Статья 312.6. Временная дистанционная (удаленная) работа

Основаниями для установления режима временной дистанционной (удаленной) работы могут являться соглашение сторон, производственная необходимость, катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

Режим временной дистанционной (удаленной) работы вводится на основании:

- трудового договора, заключаемого между работодателем и работником;
- дополнительного соглашения к трудовому договору, в случае если основания для установления режима временной дистанционной (удаленной) работы возникли после заключения трудового договора.

В указанных документах устанавливается порядок временной дистанционной (удаленной) работы, предусматривающий:

- график временной дистанционной (удаленной) работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы;

- способы обмена информацией между работниками о производственных заданиях и их выполнении;

- возможность использования ресурсов (техники, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником режима временной дистанционной (удаленной) работы.

Во время выполнения трудовой функции в дистанционной форме на работников в режиме временной дистанционной (удаленной) работы распространяются нормы настоящей главы об особенностях регулирования труда дистанционных работников, в том числе в части охраны труда.

Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

В случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, допускается упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы. Упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы должен предусматривать издание локального нормативного акта с установлением списков работников, переводимых с их согласия на временную дистанционную (удаленную) работу, а также порядок организации режима временной дистанционной (удаленной) работы, в том числе:

срок, на который работник переводится на временную дистанционную (удаленную) работу;

график работы на стационарном рабочем месте и за его пределами, возможность его последующей корректировки (при необходимости);

режим рабочего времени, в том числе время, в течение которого работник должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего

трудового распорядка (если указанный режим отличается от установленного правилами внутреннего трудового распорядка);

другие вопросы.

При упрощенном порядке введения режима временной дистанционной (удаленной) работы условия трудового договора не изменяются, дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается, способы взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, путем обмена электронными документами, электронными образами документов (документов на бумажном носителе, преобразованных в электронный вид путем сканирования с сохранением их реквизитов), вопросы возмещения (при необходимости) связанных с выполнением временной удаленной работы расходов (оплата электроэнергии, используемого программного обеспечения (включая антивирусную защиту) и других расходов) устанавливаются в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

С локальным нормативным актом о введении режима временной дистанционной (удаленной) работы в упрощенном порядке, а также вносимыми в него изменениями необходимо ознакомить работника в соответствии с установленным способом взаимодействия.

В приоритетном порядке на временную удаленную работу в упрощенном порядке в случаях катастрофы природного или техногенного

характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части переводятся (при наличии соответствующих технических и организационных возможностей):

беременные женщины;

работники (опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет,

инвалиды;

пенсионеры по возрасту;

работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

другие категории работников, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 312.7. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником и работником, находящимся в режиме временной дистанционной (удаленной) работы, в период времени отдыха работника

Работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника, включается в рабочее время. Взаимодействие работодателя с

работником в период времени отдыха работника, без его предварительного письменного согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

4) в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 312.4. настоящего Кодекса.

В других случаях взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника, допускается с его предварительного письменного согласия.

При заключении трудового договора работники должны быть ознакомлены с порядком взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника, установленным у работодателя.

Статья 312.8. Оплата времени взаимодействия работодателя с дистанционным работником и работником, находящимся в режиме временной дистанционной работы, в период времени отдыха работника

Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается работнику в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы, в соответствии со статьей 152 настоящего Кодекса.

Статья 312.9. Комбинированная дистанционная (удаленная) работа

Установление комбинированного режима работы осуществляется в порядке, установленном настоящей главой для установления временной дистанционной (удаленной) работы.

Особенности организации и охраны труда, режима рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящей главой, не распространяются на период выполнения работы на стационарном рабочем месте.».

Президент
Российской Федерации



Handwritten signatures of the President of the Russian Federation and other officials, including the name В. Путин.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»

Начало пандемии Covid-19 в силу объективных обстоятельств привело к масштабному распространению режима работы вне стационарных рабочих мест, к развитию взаимодействия между сторонами трудовых отношений с использованием информационно-коммуникационных технологий. Тем самым выявились противоречия между реальными процессами в сфере труда в период пандемии и российским трудовым правом, в частности устанавливаемыми им формами занятости и рабочего времени.

Пандемия Covid-19 выявила проблемы российского трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и ограниченных возможностях применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. В числе актуализировавшихся в данный период проблем нижеследующие.

Во-первых, действующая с 2013 года глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) о дистанционной работе достаточно сложна для применения, вследствие чего ею пользуются минимальное количество работников и работодателей. По данным Росстата (обследование рабочей силы), в 2019 году из 67,1 млн. занятых лишь 30 тысяч человек работали на основе трудового договора о выполнении работы на дому с использованием сети «Интернет» (дистанционная работа). Это крайне мало по сравнению с известными масштабами дистанционной и платформенной занятости, фриланса с использованием интернет-технологий.

Во-вторых, российское трудовое законодательство оказалось не готовым к массовому переводу работников на удалённый режим работы. Так, для уведомления работника о переходе на данный режим использовались разные способы: электронные письма и устные сообщения, приказы руководства компаний, реже – ознакомление с приказом о новом режиме работы и крайне редко рекомендованный большинством юристов по трудовому праву способ – дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее режим удаленной работы и местонахождение удаленного рабочего места. Но даже такое дополнительное соглашение оказалось невозможно заключить в электронном виде, поскольку это также не урегулировано законодательством.

Действующий ТК РФ в принципе не предусматривает ситуации временной дистанционной занятости: в нем заложена возможность заключения либо традиционного трудового договора (статья 57 ТК РФ), либо трудового договора о дистанционной работе, не подразумевающего нахождения рабочего места в офисе (глава 49.1 ТК РФ). Статьи 72.1 и 72.2 ТК РФ регулируют только вопросы временного перевода и в таких случаях, под которые ситуации

эпидемии и нерабочих дней по Указу Президента РФ № 206 от 25.03.2020 года и Указу Президента РФ № 239 от 02.04.2020 года не подпадают абсолютно.

Следует отметить, что и до пандемии практиковалась временная дистанционная занятость, основанная чаще всего на устных договоренностях руководителя и его подчиненного о том, что последний временно поработает вне офиса (стационарного рабочего места). Из судебной практики известны ситуации, когда недобросовестные работодатели в конфликтной ситуации фиксировали временную «удалёнку» как прогул, а недобросовестные работники пытались убедить суд, что работали из дома с ведома работодателя, а такого не было.

Цель представленных изменений в ТК РФ – повышение гибкости занятости и применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. Для этого, прежде всего, предлагается усовершенствовать нормы по дистанционной работе и урегулировать отношения временной дистанционной (удаленной) занятости.

Данные предложения предлагается сконцентрировать в рамках главы 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников», назвав ее «Особенности регулирования дистанционной и временной удаленной работы».

Предлагаемые изменения решают следующие основные задачи:

1. Упорядочивание понятийного аппарата, используемого в сфере регулирования проекта федерального закона, путем разъяснения трех ключевых понятий:

- дистанционная (удаленная) работа (содержательная часть данного определения уже содержится в действующем ТК РФ);

- временная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя);

- комбинированная дистанционная (удаленная) работа (режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу).

2. Максимальный переход на электронный документооборот в рамках регулирования труда дистанционных работников, снижения объемов дублирования документов на бумажных носителях.

В частности, предлагается отказаться от требования подписывать трудовой договор о дистанционной работе с использованием квалифицированной электронной цифровой подписи (ЭЦП). На сегодня стоимость и порядок оформления такой ЭЦП ограничивает распространение дистанционной работы.

Вместе с тем, как работодателю, так и работнику во всех случаях предлагается предоставить возможность и право выбора, с тем чтобы они могли использовать и документы на бумажном носителе.

3. Исключение из раздела ТК РФ по дистанционной работе ряда избыточных и уже устаревших норм, а также норм, не являющихся предметом трудового законодательства. Так, исключается положение о том, что для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных российским законодательством, по почте заказным письмом с уведомлением. Исключены нормы, связанные с трудовой книжкой.

4. Исключается требование об указании рабочего места как об одном из условий трудового договора о дистанционной работе.

Условие о рабочем месте утратило значение из-за невозможности и отсутствии надобности для работодателя контроля за тем, где территориально осуществляется дистанционная работа. Рабочее место дистанционного работника может находиться везде, где есть возможность использовать сеть Интернет.

5. Корректировка норм по основанию расторжения договора с дистанционным работником.

Часть 1 статьи 312.5. ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сейчас из-за формулировки статьи 312.5. ТК РФ в трудовые договоры включаются такие основания для увольнения работника как:

- отсутствие у работодателя достаточного объема работы;
- нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, производственная необходимость, определяемая работодателем;
- работа признана работодателем неэффективной;
- изменение стратегии развития работодателя;
- решение генерального директора о расторжении договора.

Предлагается исключить такую дискриминацию для дистанционных работников.

6. Более прогрессивное регулирование надомного труда (нормы главы 49. «Особенности регулирования труда надомников») в части предоставления надомникам возможности пользоваться трудовым договором о дистанционной работе.

7. Упорядочивание ряда норм по особенностям рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.

Предлагается упорядочить вопросы, связанные с рабочим временем дистанционных работников, в частности, их право не быть круглосуточно на связи с работодателем и не отвечать на письма и звонки в определенные временные интервалы. Данная проблема разрешается через указание на порядок взаимодействия работодателя и работника.

8. Введение режима временной дистанционной (удаленной) работы.

Сейчас, как уже упоминалось, ТК РФ не предоставляет возможности сочетания выполнения работы как вне места нахождения работодателя, так и на стационарном рабочем месте.

Предлагается предусмотреть возможность работнику, который работает на основании трудового договора (не являющегося по своей сути трудовым договором об удаленной работе) временно работать вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Эти предложения будут иметь необходимый защитный эффект для работника, который длительное время работает удаленно и формально не может сослаться на наличие у него дистанционной работы.

Вводятся основания и порядок установления временной дистанционной (удаленной) работы, такие как: соглашение сторон, производственная необходимость, а также ряд обстоятельств непредвиденного характера.

Предполагается, что режим временной дистанционной (удаленной) работы будет вводиться на основании: трудового договора или дополнительного соглашения к нему (если основания для установления такого режима возникли уже после заключения трудового договора). Стороны могут устанавливать график временной дистанционной (удаленной) работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы. Эти и другие нормы законопроекта, в случае их реализации, повысят гибкость использования рабочего времени.

Для целого ряда указанных в законопроекте обстоятельств непредвиденного характера (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, эпидемия и др.) предлагается упрощенный порядок введения режима временной дистанционной (удаленной) работы, не требующий заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, а основанный на издании локального нормативного акта и ряде других документов.

9. Право дистанционного работника и работника в режиме временной дистанционной работы быть «офлайн».

Согласно многим исследованиям число рабочих часов у работника при переходе на постоянную или временную дистанционную занятость увеличивается, и виной тому, в том числе, необходимость постоянного нахождения на связи с работодателем и коллегами.

Предлагается установить законодательное правило, предусматривающее порядок взаимодействия с работником с помощью электронных средств связи в его время отдыха по аналогии с привлечением к сверхурочной работе. Время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается работнику в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы.

10. Установление возможности применения комбинированной дистанционной (удаленной) работы. Дополнительное указание на данный режим работы в отдельной, новой статье ТК РФ дает законную возможность для работодателя и работника комбинировать режимы занятости в рамках трудовых отношений: на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

Принятие изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации будет способствовать развитию взаимоотношений между работниками и работодателями в условиях меняющегося мира, законодательно закрепит их новые права и обязанности.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller, more legible signatures. One signature on the right side is clearly written as "B. Meinel". The signatures are arranged in a roughly horizontal line across the lower half of the page.

**ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
к проекту федерального закона «О внесении изменений
в Трудовой кодекс Российской Федерации
в части регулирования дистанционной и удаленной работы»**

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» не потребует дополнительных затрат из федерального бюджета Российской Федерации.



Handwritten signatures and initials, including the name "В. Мамин" (V. Mamin) written in cursive.

ПЕРЕЧЕНЬ

актов федерального законодательства, подлежащих признанию утратившими силу, приостановлению, изменению или принятию в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»

Принятие Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» не повлечет за собой признания утратившими силу, приостановления, изменения или принятия иных федеральных законов.



Handwritten signatures and initials, including the name "В. Михайлов" (V. Mikhailov) written in cursive.