

## **Разъяснения о регулировании дистанционной работы и временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

Федеральный закон, уточняющий понятие удаленной работы, вступает в силу 1 января 2021 года

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в связи поручениями Правительства Российской Федерации, а также в связи с принятием [Федерального закона «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»](#) подготовлены соответствующие разъяснения.

В целях соблюдения трудовых прав и обеспечению деятельности организаций (где это допустимо) в условиях ограничительных мер по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации были направлены в федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации Рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, в которых рекомендовалось издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников; для организации режима удаленной работы составить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы, в том числе график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможности использования информационных ресурсов организации на дому.

С января 2021 года вступает в силу [Федеральный закон «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»](#).

Минтруд России обращает внимание, что при прохождении гражданской службы в соответствии со ст. 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» федеральные законы, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным законом. При прохождении муниципальной службы в соответствии со ст. 3 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными данным законом.

Закон № 407-ФЗ ввел в Трудовой кодекс Российской Федерации новую ст. 312.9, согласно положениям которой 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, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой вышеназванной статьи, 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 (для государственных служащих - служебным распорядком или служебным контрактом), 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.

Минтрудом России отмечено, что в соответствии с Рекомендациями для перехода на удаленную работу в текущем году соответствующие приказы были приняты и работники с ними должны были быть ознакомлены.

По мнению Минтруда России, в связи с принятием [закона № 407-ФЗ](#) целесообразно проанализировать ранее принятые приказы, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними сотрудников.