



Волгоградская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Информационный листок. Выпуск № 41 2020 год

Долгожданные поправки в ТК по удаленной работе. 10 главных изменений!

В главу ТК о дистанционном труде внесли изменения, принят Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ (период действия с 01 января 2021 года). Нововведения коснутся в том числе порядка перехода на удаленку, оснований увольнения дистанционщиков, ведения трудовых книжек, требований к использованию электронной подписи, случаев объявления простоя. Ожидается, что новые правила вступят в силу с 2021 года.

Изменение 1. *Отправляйте работников на удаленку на основании договора, допсоглашения или локального нормативного акта (например правил внутреннего трудового распорядка).*

Изменение 2. *В исключительных случаях переводите работников на удаленку без их согласия*
В ЛНА о временном переводе на удаленку надо будет прописать:

- *исключительное обстоятельство, которое стало основанием для перевода сотрудников на дистанционную работу;*
- *список работников, временно переводимых на дистанционку;*
- *срок перевода, который не должен превышать периода действия обстоятельства, ставшего причиной перевода;*
- *порядок обеспечения сотрудников техническими и иным средствами для работы;*
- *порядок возмещения сотрудникам затрат в случае использования для работы своего имущества, а также компенсации иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы;*
- *режим рабочего времени, в том числе рабочее время, в течение которого работники должны быть доступны для связи с работодателем;*
- *порядок и способ взаимодействия, которые позволяли бы достоверно определить отправителя сообщения;*
- *порядок и сроки, в которые работники должны представлять отчет о работе;*
- *иные вопросы организации временной дистанционной работы.*

Изменение 3. *Объявите простой, если не можете отправить сотрудников на удаленку*

Изменение 4. *Используйте усиленную электронную подпись только для подписания договоров. Форму взаимодействия работника и работодателя можно прописать в коллективном договоре или иных ЛНА организации (согласовав их с ППО).*

Изменение 6. *Разрешите дистанционному работнику использовать свое оборудование*

Изменение 7. *Направляйте экземпляр договора по заявлению работника*

Изменение 8. *Вносите сведения в трудовую книжку только по желанию работника*

Изменение 9. *Увольняйте дистанционного работника по основанию, указанному в ТК*

Изменение 10. *Направляйте бумажную копию приказа об увольнении в течение трех рабочих дней.*

Примечание: *Все изменения в ЛНА организации, касающиеся удаленной работы, необходимо согласовать с профсоюзом (ст. 372 ТК РФ), в трудовом договоре или допсоглашении можно будет прописать, что сотрудник будет работать дистанционно временно — до шести месяцев, либо периодически. В последнем случае можно будет чередовать дистанционную и офисную работу.*

Надеемся, что данная информация будет своевременно доведена до сведения заинтересованных лиц и позволит избежать нарушений, связанных с назначением и выплатой заработной платы работникам образовательных организаций.

Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов для членов Профсоюза. Юристы обкома Профсоюза 8-8442-38-35-95, 38-97-62 obkom@ed-prof.ru