

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.»;

6) 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