

16.04.2020

# Построй: гид по строительству и проектированию



Онлайн-издание для специалистов в области строительства и проектирования, сметного дела, дорожного строительства.

---

## Как перевести сотрудников на дистанционную работу?

В условиях введения ограничительных мер из-за коронавируса многие компании переводят своих сотрудников на дистанционную работу. Как это сделать и что работодателю нужно обязательно учесть, рассмотрим ниже.

### Что такое дистанционная работа?

**Дистанционная работа** — это работа вне места нахождения работодателя и вне территории, находящейся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для взаимодействия между работодателем и работником Интернета, иных информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования\*.

---

\* Ч.1 ст.312.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ).

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Особенности регулирования их труда установлены в главе 49.1 ТК РФ. При этом не запрещается переводить уже работающих в компании работников

на дистанционную работу.

## **Как перевести сотрудников на дистанционную работу?**

Порядок перевода на дистанционную работу зависит от того, согласен ли сотрудник работать дистанционно.

Если работник не готов трудиться удаленно, работодатель может инициировать изменение условий трудового договора в порядке, установленном ст.74 ТК РФ, со ссылкой на причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда. Однако это сложно и долго, поскольку придется уведомлять работника о предстоящих изменениях письменно не позднее чем за два месяца, предлагать иные вакансии. Отказ от работы в измененных условиях влечет увольнение работника, что может закончиться для работодателя трудовым спором.

Вот почему в сложившейся с коронавирусом ситуации лучше добиться от работника согласия на перевод.

Если работник готов трудиться дистанционно, то необходимо внести изменения в заключенный между сторонами трудовой договор, оформив дополнительное соглашение к нему\*. Не лишним будет также получить от сотрудника заявление о переводе на дистанционную работу. Расторгать прежний трудовой договор и оформлять новый с условием о дистанционной работе не требуется.

---

### **\* Ст.72 ТК РФ.**

На основании дополнительного соглашения к трудовому договору работодатель издает приказ о переводе работника на дистанционную работу и вносит соответствующие сведения в личную карточку работника.

## **Что нужно учесть при переводе на дистанционную работу?**

Дистанционная работа имеет свою специфику, которая должна быть принята во внимание при переходе на удаленный формат ведения бизнеса. Работодатель сможет избежать многих потенциальных проблем, если четко определит в дополнительном соглашении о переводе на дистанционную работу, помимо очевидных условий о том, что работа является дистанционной, следующие моменты:

### **1. Место исполнения обязанностей**

Сотрудник будет работать вне места нахождения работодателя. При этом трудовой договор должен содержать сведения о месте дистанционной работы, в котором сотрудник непосредственно исполняет свои обязанности\*\*. В дополнительном соглашении можно

указать, что местом осуществления трудовой функции является место фактического проживания работника по определенному адресу. Допускается ссылка на какой-либо населенный пункт, если для работодателя это имеет значение.

---

**\*\* Письмо Роструда от 07.10.2013 N ПГ/8960-6-1 «О дистанционной работе».**

## **2. Механизм взаимодействия между работником и работодателем**

Следует заранее определить, каким образом и с помощью чего работодатель будет ставить задачи, контролировать качество работы сотрудника, вести учет рабочего времени. Целесообразно предусмотреть, что работник должен отвечать на звонки, письма, иные сообщения в рабочее время, подтверждать получение документов от работодателя, выходить на связь с определенной периодичностью, направлять отчеты о проделанной работе по электронной почте и т.д. Нужно решить, будут ли стороны использовать специальные программы для учета рабочего времени, электронную подпись при обмене документами.

## **3. Средства для работы**

Необходимо указать в дополнительном соглашении, как сотрудник обеспечивается оборудованием (например, компьютером, принтером, телефоном), программным обеспечением, средствами защиты информации, необходимыми для работы.

Если все это предоставляет работодатель, то нужно установить порядок и сроки предоставления, обязанности работника при использовании имущества работодателя. Если работник планирует работать на своем оборудовании, следует прописать в дополнительном соглашении размер, порядок и сроки выплаты компенсации работнику за использование личного имущества. Порядок возмещения иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, также нужно определить в дополнительном соглашении.

## **4. Режим рабочего времени**

По общему правилу, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Если данный вариант не подходит работодателю, то следует закрепить в дополнительном соглашении условие о режиме рабочего времени работника, приемлемом для работодателя.

## **5. Основания для увольнения**

Трудовой договор с дистанционным работником прекращается по общим основаниям, установленным в ТК РФ\*. Однако можно предусмотреть и дополнительные основания для увольнения сотрудника по инициативе работодателя\*\*, например, в связи с ненаправлением отчетов о проделанной работе.

---

\* Ст.77, ч.3 ст.312.1 ТК РФ.

\*\* Ч.1 ст.312.5 ТК РФ.

## 6. Срок перевода

Следует решить, будет ли перевод постоянным или временным. Срочный характер перевода целесообразен, если компания планирует работать в удаленном формате на период действия ограничительных мер из-за коронавируса. Можно установить, что работник переводится на дистанционную работу на определенный период, по истечении которого действие дополнительного соглашения прекращается, а работнику предоставляется работа на прежних условиях.

Может ли дистанционный сотрудник время от времени работать в офисе?

Дистанционный работник может работать в офисе работодателя, однако такая поездка будет являться служебной командировкой\*\*\*.

---

\*\*\* Ч.1 ст.166 ТК РФ, письмо Минтруда России от 09.06.2017 N 14-2/ООГ-4733.

**Настоящее Информационное сообщение (Legal Alert) содержит сведения о принятых изменениях в законодательстве РФ, имеющих отношение к Вашей компании, предоставляющих права или закрепляющих определенные обязанности, а также влияющих на осуществление деятельности компании.**

Если у вас возникли вопросы в отношении этого сообщения, пожалуйста, свяжитесь:

**Кирилл Саськов**

Партнер, руководитель корпоративной и арбитражной практики  
моб. тел.: +7(921) 748-03-56 тел.: +7(812) 602-02-25  
kirill.saskov@kachkin.ru

**Ольга Дученко**

Старший юрист корпоративной и арбитражной практики  
моб. тел.: +7(951) 659-25-55 тел.: +7(812) 602-02-25  
olga.duchenko@kachkin.ru

Источник: АБ «Качкин и Партнеры», [www.kachkin.ru](http://www.kachkin.ru)

**Оставайтесь дома, работайте онлайн вместе с «Техэксперт»! Получайте самую свежую информацию из официальных источников!**



## Вопрос-ответ



*Груша Г. А.*

### **Вопрос:**

Каков порядок и условия работы строительных организаций в условиях пандемии коронавируса? Должны ли они продолжать осуществлять свою деятельность?

### **Ответ:**

Указом Президента РФ от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно в Российской Федерации установлены нерабочие дни с сохранением за работниками

заработной платы.

Вместе с тем, действие Указа Президента РФ от 02.04.2020 № 239 не распространяется на ряд организаций, установленных самим Указом, либо в соответствии с Указом — актами Правительства Российской Федерации или решениями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

В настоящее время на федеральном уровне установлен перечень из сорока семи системообразующих организаций строительной отрасли, ограничительные мероприятия в отношении которых в связи с распространением COVID-19 могут быть введены только по согласованию с Правительством Российской Федерации.

То есть по умолчанию на данные организации, а также компании, входящие в холдинги, ограничительные и иные мероприятия, устанавливаемые в соответствии с Указом Президента РФ от 02.04.2020 № 239, не применяются.

Действие Указа Президента РФ от 02.04.2020 № 239 не распространяется также на организации, определенные решениями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в конкретном субъекте Российской Федерации.

К примеру, в Ленинградской области к таким организациям отнесены:

- системообразующие строительные организации Ленинградской области, при условии соблюдения ими карантинных мер, применения мер дезинфекционного режима, организации доставки сотрудников от мест проживания к месту работы и обратно с использованием средств индивидуальной защиты, увеличения кратности уборок помещений, использования входной термометрии и недопущения работы сотрудников с симптомами ОРВИ;
- организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие основные виды экономической деятельности «Строительство зданий», «Строительство инженерных сооружений» и «Работы строительные специализированные», осуществляющие деятельность за пределами населенных пунктов Ленинградской области, где выявлены массовые случаи заражения новой коронавирусной инфекцией COVID-19, при условии выполнения карантинных мер, применения мер дезинфекционного режима, средств индивидуальной защиты, увеличения кратности уборок помещений, использования входной термометрии и недопущения работы сотрудников с симптомами ОРВИ.

#### **Обоснование:**

Указом Президента РФ от 02.04.2020 № 239 в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) с 4 по 30 апреля 2020 г. на всей территории Российской Федерации были установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Предыдущий Указ Президента РФ (Указ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней») устанавливал нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 г. и непосредственно определял перечень организаций, на работников которых действие данного Указа не распространялось. В отличие от Указа Президента РФ от 25.03.2020 № 206

Указ Президента РФ от 02.04.2020 № 239:

- во-первых, предоставил право высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в субъекте Российской Федерации, обеспечить разработку и реализацию комплекса ограничительных и иных мероприятий, в том числе связанных с приостановлением (ограничением) деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей (пункт 2 Указа);
- во-вторых, расширил перечень организаций, на которые данный Указ не распространяется. Наряду с непрерывно действующими организациями к таким организациям решениями высшего исполнительного органа государственной власти

субъекта Российской Федерации, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в субъекте Российской Федерации, могут быть отнесены иные организации (пп. «б» пункта 4);

- в-третьих, данный Указ может распространяться на системообразующие организации по согласованию с Правительством Российской Федерации (пункт 5 Указа), то есть по умолчанию (без соответствующего согласования с Правительством РФ Указ Президента РФ на системообразующие организации не распространяется).

В соответствии с «Перечнем системообразующих организаций российской экономики», утв. протоколом заседания Правительственной комиссии по повышению устойчивости развития Российской экономики от 20.03.2020 г. № 3 (письмо Минэкономразвития России от 23.03.2020 № 8952-РМ/Д18и «О перечне системообразующих организаций»), к системообразующим организациям отнесены организации (включая компании, входящие в холдинги), действующие в сфере деятельности Минстроя России (пункты 147-197 указанного перечня).

В качестве примера реализации полномочий высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации по расширению перечня организаций (в т.ч. строительной отрасли), на которые действие Указа Президента РФ от 02.04.2020 № 239 не распространяется, можно привести постановление Правительства Ленинградской области от 03.04.2020 № 171 «О реализации Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 года № 239».

В целях реализации положений подпункта «ж» пункта 4 Указа Президента Российской Федерации «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» пунктом 1.21 постановления Правительства Ленинградской области от 03.04.2020 № 171 определены организации, на которые не распространяется действие Указа Президента РФ от 02.04.2020 № 239:

1) организации, включенные в перечень системообразующих организаций экономики Ленинградской области, утвержденный распоряжением Губернатора Ленинградской области, при условии соблюдения карантинных мер, применения мер дезинфекционного режима, организации доставки сотрудников от мест проживания к месту работы и обратно с использованием средств индивидуальной защиты, увеличения кратности уборок помещений, использования входной термометрии и недопущения работы сотрудников с симптомами ОРВИ;

---

По состоянию на 07.04.2020 в перечень системообразующих организаций экономики Ленинградской области включена одна организация строительной области — ЗАО «ДСК — Войсковицы» (Официальный сайт Администрации Ленинградской области [http://old.lenobl.ru/about/predriyatiya\\_system](http://old.lenobl.ru/about/predriyatiya_system)).

2) организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность за пределами населенных пунктов Ленинградской области, где выявлены массовые случаи заражения новой коронавирусной инфекцией COVID-19, при условии выполнения карантинных мер, применения мер дезинфекционного режима, средств индивидуальной защиты, увеличения кратности уборок помещений, использования входной термометрии и недопущения работы сотрудников с симптомами ОРВИ, осуществляющие основной вид экономической деятельности в соответствии с кодами Общероссийского классификатора ОК 029-2014 (КДЕС Ред.2), утвержденного приказом Госстандарта от 31 января 2014 года N 14-ст, предусмотренными приложением 1 к настоящему постановлению.

---

Согласно приложению 1 к постановлению Правительства Ленинградской области от 03.04.2020 № 171 в «Перечень кодов общероссийского классификатора ОК 029-2014 (КДЕС РЕД.2)» в целях реализации положений подпункта 2 пункта 1.21 постановления Правительства Ленинградской области от 03.04.2020 № 171 включены коды:

- 41 — Строительство зданий;
- 42 — Строительство инженерных сооружений;
- 43 — Работы строительные специализированные.

© АО «Кодекс», 2022

*Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».*

*Политика конфиденциальности персональных данных*