

Работа на удаленке: поясняет ОнлайнИнспекция.РФ

С 01.01.2021 вступили в силу масштабные поправки в Трудовой кодекс об удаленной работе. Журнал "Главная книга" обобщил разъяснения о ней, приведенные на электронном сервисе Роструда онлайнинспекция.рф.

Взаимодействие удаленного работника с работодателем

Что говорит ТК. Для заключения, изменения или расторжения трудового договора с удаленщиком работодателю нужна усиленная квалифицированная электронная подпись. Сотруднику достаточно неквалифицированной ЭП.

В то же время у работодателей есть право самим урегулировать, к примеру в локальном акте, как они будут взаимодействовать с удаленщиками по рабочим вопросам ([ст. 312.3](#)). В частности, как работники будут передавать результаты труда и отчитываться о выполненных задачах, когда и как работодатель может вызвать удаленщика в офис и т.д.

Что поясняет онлайнинспекция.рф. Работодатель запросто может прописать у себя в ЛНА такой порядок взаимодействия:

1. работник в свой первый рабочий день приезжает в офис для заключения трудового договора и подписания всех документов;
2. все остальные бумаги работник подписывает путем обмена с работодателем документами по email (без электронных подписей);
3. если работник соберется увольняться, он опять же должен приехать в офис.

Что говорит ТК. Время взаимодействия удаленщика с работодателем включается в рабочее время ([ст. 312.4](#)).

Что поясняет онлайнинспекция.рф. Здесь под взаимодействием подразумевается не абсолютно любая коммуникация, а выполнение поставленных рабочих задач. Кстати, помимо электронной почты работодатели могут выбрать любые иные формы взаимодействия с работниками, включая СМС, Zoom, Skype и любые мессенджеры.

Внимание. Сайт онлайнинспекция.рф - это информационная система Роструда, состоящая из различных онлайн-сервисов. Обеспечивает интерактивное взаимодействие трудинспекций, работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства ([п. 1.2 Положения, утв. Приказом Роструда от 30.06.2016 N 246](#)). Разъяснения на сайте онлайнинспекция.рф носят рекомендательный характер ([Письмо Роструда от 11.06.2019 N ПГ/13385-6-1](#)).

Обеспечение удаленщиков техникой для работы

Что говорит ТК. Работодатель должен предоставить удаленным сотрудникам необходимое для работы оборудование, программное обеспечение (ПО), средства защиты информации и пр. Удаленщики могут использовать свои либо арендованные устройства с согласия или ведома работодателя. Но тогда он должен выплачивать сотрудникам компенсацию и возмещать сопутствующие расходы. Порядок, размеры и сроки выплаты такой компенсации работодатель закрепляет в ЛНА либо в трудовых договорах (допсоглашениях к ним) ([ст. 312.6 ТК РФ](#)).

Что поясняет онлайнинспекция.рф. Нельзя установить в ЛНА или в трудовом договоре, что работник

использует личное оборудование, не получая за это компенсацию. За ее невыплату работодателю могут вынести предупреждение либо оштрафовать как за невыплату (неполную выплату) зарплаты ([ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ](#)):

- организацию - на 30 000 - 50 000 руб.;
- ее руководителя - на 10 000 - 20 000 руб.;
- предпринимателя - на 1 000 - 5 000 руб.

Справка. Есть три варианта удаленной работы ([ст. 312.1 ТК РФ](#)):

- постоянная - на все время, пока действует трудовой договор;
- непрерывная временная - на определенный срок, но не более полугода. Отпуск или больничный не продлевают срок этой удаленки;
- комбинированная - работа попеременно то дома, то в офисе. Периоды чередования работы могут быть любыми, например "день через день" или "неделя через неделю".

Конкретный вариант удаленки надо прописать в трудовом договоре или в допсоглашении к нему.

Есть и принудительная удаленка. При чрезвычайных ситуациях, а также по указу властей работодатель может без согласия персонала временно перевести его на удаленную работу.

Также не надо прописывать, что компенсация затрат, связанных с удаленной работой (к примеру, электроэнергия, интернет-трафик, амортизация и ремонт гаджетов), включается в зарплату. Компенсация должна рассчитываться и выплачиваться отдельно.

При этом размер компенсации можно установить в фиксированной сумме, без соответствующего расчета. Вот как это можно сформулировать, к примеру, в допсоглашении к трудовому договору.

1.1. Работник обязан обеспечить наличие оборудования, отвечающего необходимым характеристикам для выполнения трудовой функции, и подключение к сети Интернет.

1.2. Работник подтверждает, что оборудование принадлежит ему на праве собственности и услуги доступа в сеть Интернет он приобретает самостоятельно.

1.3. Работодатель ежемесячно выплачивает Работнику компенсацию в фиксированном размере - 2 000 (две тысячи) рублей - за использование личного имущества для выполнения трудовых обязанностей и за доступ в сеть Интернет.

1.4. Фиксированный размер компенсации рассчитан на основании расчета амортизации средней рыночной стоимости оборудования и рыночной стоимости необходимого размера трафика Интернета в месяц.

Сумма компенсации для удаленных сотрудников за использование их личного имущества ([п. 1 ст. 217, подп. 49 п. 1 ст. 264, подп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ](#); [Письмо Минфина от 29.10.2020 N 03-04-06/94269](#)):

- не облагается НДФЛ и страховыми взносами;
- учитывается в "прибыльных" расходах.

Методику расчета компенсации, а также перечень возмещаемых расходов работодатель утверждает самостоятельно и закрепляет в ЛНА, налоговики с этим согласны ([Письмо ФНС от 12.02.2021 N СД-4-11/1705@](#)).

Но учтите: Минфин считает, что у работодателя должны быть копии документов, подтверждающих как покупку или аренду оборудования работником, так и расходы, понесенные им в служебных целях, в том числе на услуги связи ([Письмо Минфина от 06.11.2020 N 03-04-06/96913](#)).

Увольнение удаленщиков

Что говорит ТК. Удаленных работников можно уволить по общим основаниям ([ст. 77 ТК РФ](#)), а можно - по

специальным. Вот они ([ст. 312.8 ТК РФ](#)):

- работник, с которым заключен договор о постоянной удаленной работе, переехал в другую местность и уже не может трудиться на прежних условиях;
- работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более 2 рабочих дней подряд или более длительный срок, который прописан в ЛНА. Тогда трудовой договор расторгается по инициативе работодателя.

Что поясняет онлайнинспекция.рф. Во втором случае под работодателем понимается не только непосредственный руководитель удаленщика, но и любой сотрудник компании. А отсутствие взаимодействия - это как полное отсутствие связи с работником, так и неисполнение им должностных обязанностей.

Может быть и такая ситуация. Удаленный работник не отвечает на звонки и письма работодателя, но при этом выполняет необходимый объем работы и высылает ее результаты. В этом случае онлайн-инспекторы советуют сначала направить такому работнику требование выйти на связь и представить объяснительную насчет отсутствия коммуникации. А если реакции не последует, то вынести замечание или выговор.

* * *

А еще на портале Роструда разъясняется: бессмысленно включать в трудовой договор с удаленным работником условие, что работодатель не ведет бумажную трудовую книжку. Ведь работник вправе в любой момент обратиться к работодателю, чтобы тот заполнил его трудовую ([ст. 312.2, ТК РФ](#)). Естественно, это не касается ситуаций, когда по закону вести трудовую книжку не нужно вовсе. Например, у тех, кто впервые устроился на работу в 2021 г., бумажной трудовой уже не будет ([ч. 8 ст. 2 Закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ](#)).

Статья впервые опубликована в журнале "[Главная книга](#)" N 08, 2021

Образовательное мероприятие по теме

Семинар в записи "[Удаленная работа: применяем новые правила](#)"

Лектор: **Самусевич Тамара Николаевна**, специалист по вопросам применения трудового законодательства, по бухгалтерскому учету и налогообложению заработной платы. Аттестованный главный бухгалтер. Эксперт по проведению независимой оценки квалификации. Более 20 лет практики в сфере бухгалтерского учета и кадрового делопроизводства. Разработчик курсов и учебных материалов.



Еще по теме

Путеводитель по кадровым вопросам

[Особенности дистанционной \(удаленной\) работы](#)

