



ancor

Ольга Антоненко

юрист по трудовому праву, ANCOR

Гибридный формат работы, или, по-другому комбинированный режим работы, а по официальному — выполнение трудовой функции дистанционно периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, имеет свои особенности по сравнению с работой дистанционно на постоянной основе, а тем более с работой из офиса.

Как показывает практика, работодатели всё чаще и чаще начали прибегать именно к гибриднему формату работы, поскольку он объединяет в себе все положительные характеристики работы из дома и работы в офисе, представляя собой действительно сбалансированный вариант, удобный для обеих сторон.

В то время, когда одни работодатели уже активно пользуются нововведениями трудового законодательства, другие предпочитают осторожно наблюдать со стороны и изучать все вопросы перевода работников на комбинированную работу.

Хотелось бы поставить точку в данном вопросе и окончательно разъяснить порядок действий работодателя по переходу на гибридный формат работы.

По общему правилу перевод на частично удаленную работу, как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника, осуществляется

путем внесения изменений в трудовой договор посредством заключения Дополнительного соглашения к трудовому договору.

Во всех случаях перевода работника на дистанционную работу, в дополнительном соглашении рекомендуется отражать в том числе условия, предусмотренные ст. ст. 312.3, 312.4, 312.6, 312.7 ТК РФ.

Если компания решила переводить на данный формат работы большинство сотрудников, то имеет смысл разработать единое Положение о дистанционной работе периодически, в котором более детально прописать все нюансы, регламентирующие комбинированную работу.

ЕДИНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ ПЕРИОДИЧЕСКИ, В КОТОРОМ БОЛЕЕ ДЕТАЛЬНО ПРОПИСАТЬ ВСЕ НЮАНСЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ КОМБИНИРОВАННУЮ РАБОТУ

Если перевод на гибридный формат осуществляется в экспериментальном режиме или индивидуально, то достаточным является установление основных правил в трудовом договоре.

Итак, основные положения в трудовом договоре, которые нужно предусмотреть:

1. Необходимо обязательно указать, что Работник выполняет трудовую функцию дистанционно именно периодически, на условиях чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2. Зафиксировать периоды выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте и график чередования таких периодов. Продолжительность периодов работы дистанционно или из офиса законодательством не установлена, исходя из этого работодатели могут самостоятельно выбирать, как будет исчисляться периодичность: в часах, днях, неделях или месяцах, главным условием является факт чередования. Распространенным является установление 2-3 рабочих дня в неделю в качестве дистанционной работы, и остальные дни — в качестве офисной работы. Условия чередования могут быть самые разнообразные, нет обязанности делать периоды работы удаленно и из офиса равными по продолжительности.

3. Установить режим рабочего времени и времени отдыха, в противном случае, согласно ст. 312.4 ТК РФ, режим рабочего времени дистанционный работник установит по своему усмотрению, и не обязательно он будет совпадать с графиком работы компании. Кроме того, стоит отметить, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время, поэтому во избежание рисков по оплате сверхурочной работы, рекомендуем не взаимодействовать с работником по рабочим вопросам за пределами рабочего времени.

4. Для некоторых Работодателей важно наличие возможности вызова работника в офис, даже если в этот день работник работает дистанционно. Условия и порядок такого вызова также стоит отразить в трудовом договоре или в Положении.

5. Изменить условия о рабочем месте. Рекомендуем указать адреса, по которым работник будет исполнять трудовые обязанности дистанционно и из офиса. На наш взгляд важным является фиксация как минимум субъекта исполнения трудовых обязанностей дистанционно, поскольку в противном случае работник может переместиться в район, где установлены Процентные надбавки и районный коэффициенты, и работодатель обязан будет применить их к заработной плате работника.

6. Не лишним будет дополнительно отметить, что работник является дистанционным работником согласно ст. 312.1 ТК РФ и на него в период работы дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

7. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя (то есть то, как будет происходить обмен документами, уведомлениями, заявлениями, приказами и т.д., в каком порядке будут под-

**НЕКОТОРЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ СЧИТАЛИ, ЧТО,
ЕСЛИ РАБОТНИК РАБОТАЕТ УДАЛЕННО, НЕ
ПРИХОДИТ В ОФИС, ТО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ
МОЖНО ПЛАТИТЬ В МЕНЬШЕМ ОБЪЕМЕ**

писываться удаленно документы, какие виды электронных подписей будут использоваться и т.д.) являются также важным условием трудового договора гибридного режима работы. Общие правила такого взаимодействия установлены ст. 312.3 ТК РФ, однако рекомендуем Работодателю в трудовом договоре или локальном акте установить правила, которые будут соответствовать условиям функционирования, возможностям и потребностям конкретно для данной Компаний.

8. Согласно ст. 312.6 ТК РФ, работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, а в случае, если работник использует свое или арендованное им оборудование, программно-технические средства, средствами защиты информации и иные средства, то работодатель выплачивает работнику за это компенсацию, а также возмещает расходы,

связанные с их использованием. Соответственно, в трудовом договоре или локальном акте необходимо указать порядок, размер и сроки таких выплат. В связи с тем, что на законодательном уровне не установлены правила расчета таких компенсаций, работодатели устанавливают их на свое усмотрение. На практике встречаются суммы от 100 рублей в месяц.

Некоторые работодатели до появления в Трудовом Кодексе нововведений о дистанционной работе считали, что, если работник работает удаленно, не приходит в офис, то заработную плату можно платить в меньшем объеме. Однако ст. 312.5 ТК РФ закончила всякого рода споры на этот счет, указав, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Таким образом, при начислении и выплате дистанционным работникам заработной платы, в том числе премии, действуют общие правила, установленные Работодателем в Компании. То же самое касается различного рода компенсаций, надбавок, гарантий и льгот.

На практике, с учетом кризиса на рынке труда, работодатели стараются удержать кадры и их мотивацию, предоставляя даже дистанционным работникам максимальный пакет гарантий и обеспечивая их стимулирующими выплатами.

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru