

**Статья Первого заместителя Руководителя фракции «ЕДИНАЯ
РОССИЯ» Андрея Исаева, опубликованная в «Российской газете»**

Поправки в Трудовой кодекс

21 июля Государственная Дума приняла в первом чтении поправки в Трудовой кодекс об удаленной занятости.

Напомню, что во время пандемии коронавируса на дистанционную работу временно были переведены до 6 млн человек. Но для законодательного регулирования их деятельности глава 49.1 Трудового кодекса, принятая нами в 2013 году, не подходит, поскольку в ней речь идет о постоянной дистанционной занятости. В связи с этим обострилась необходимость дополнить трудовое законодательство нормами о временной удаленной работе и о комбинированной работе, когда человек трудится то в офисе, то у себя дома.

Прежде всего отмечу, что подготовленные нами поправки сосредоточены в главе 49.1 Трудового кодекса, а не рассеяны по разным главам. Мы сделали так потому, что далеко не все работники и работодатели являются специалистами по трудовому праву, и им будет удобнее, если все новые нормы окажутся в одном месте. Более того, в дальнейшем это позволит нам преобразовать главу 49.1 в отдельный раздел Трудового кодекса.

Также мы постарались обеспечить максимально легкий переход дистанционных работников и их работодателей на электронный документооборот. В будущем они смогут направлять друг другу практически все значимые трудовые документы в электронном виде. При этом у них, конечно, сохранится право в каждом случае требовать бумажную копию. Кроме того, электронная цифровая подпись больше не будет единственным

критерием, подтверждающим достоверность электронных документов. Подлинность можно будет подтвердить любым способом, определенным сторонами в трудовом договоре.

Добавлю, что целый ряд изменений в Трудовой кодекс направлены на защиту прав работников. Например, мы устраняем норму, по которой работодатель может уволить своих дистанционных сотрудников не по общим основаниям, а по каким-то иным, оговоренным лишь в трудовом договоре. Также мы зафиксировали сохранение зарплаты человека при его временном переводе на удаленку в случае выполнения трудовых обязанностей в полном объёме.

Еще одна важная тема, которую затрагивают наши поправки, – право работников быть офлайн. К сожалению, зачастую, когда человек переводится на дистанционную работу, работодатель считает вправе звонить или писать ему в любое время дня и ночи. Поэтому мы решили ввести такие понятия, как «график взаимодействия» и «неприкосновенность личного времени». Разумеется, возможны ситуации, когда работодатель не может не потревожить работника по объективным причинам в нерабочее время. Но в этом случае мы предлагаем, чтобы работа за пределами графика взаимодействия оплачивалась как сверхурочная по статье 157 Трудового кодекса.

Наконец, мы существенно повысили статус института социального партнёрства, усилив регулирование дистанционной занятости через коллективные договоры и соглашения. А в случае перевода человека на временную удаленную работу в непредвиденных обстоятельствах, когда нет возможности заключить с ним дополнительное соглашение, все соответствующие нормы будут оговариваться в локальном нормативном акте, который должен быть принят с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Для подготовки законопроекта ко второму чтению в Госдуме будет сформирована рабочая группа, которая рассмотрит предложения всех сторон социального партнерства и инициативы, поступившие из регионов в ходе организованного «Единой Россией» широкого обсуждения поправок в Трудовой кодекс. Уверен, что совместными усилиями нам удастся подготовить такой документ, который в полной мере будет защищать права и интересы дистанционных работников.