1. **НОРМАТИВНАЯ БАЗА**

**Глава 49.1 ТК РФ. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

**ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ**

(введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=321548&dst=100011&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003239&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100011%3Bindex%3D5288&date=21.01.2021&demo=2) от 05.04.2013 N 60-ФЗ)

**Статья 312.1. Общие положения**

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100010&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003242&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100010%3Bindex%3D5291&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в [другой местности](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=2439&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16610%3Bdstident%3D100256%3Bindex%3D5294&date=21.01.2021&demo=2)), 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, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на **постоянной основе** (в течение срока действия трудового договора) **либо временно** (**непрерывно** в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо **периодически** при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в [части второй](#p5295) настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со [статьей 312.9](#p5360) настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе - работник).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

**Статья 312.2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно**

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100016&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003247&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100016%3Bindex%3D5300&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном [частью первой статьи 312.3](#p5314) настоящего Кодекса.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [статьей 65](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=100476&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, 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 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, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными [частью третьей статьи 68](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=420&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**Статья 312.3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя**

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100024&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003252&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100024%3Bindex%3D5311&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме ([часть вторая](#p5315) настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом 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 коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой ([статья 62](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2352&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном [частью девятой](#p5322) настоящей статьи).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника**

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100035&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003257&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100035%3Bindex%3D5325&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных [статьей 312.9](#p5360) настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном [главой 19](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=100799&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) настоящего Кодекса.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

**Статья 312.5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника**

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100043&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003262&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100043%3Bindex%3D5336&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

**Статья 312.6. Особенности организации труда дистанционных работников**

(введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100046&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003267&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100046%3Bindex%3D5342&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие [статей 166](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=101063&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) - [168](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=101067&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) настоящего Кодекса.

**Статья 312.7. Особенности охраны труда дистанционных работников**

(введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100051&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003271&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100051%3Bindex%3D5349&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные [абзацами семнадцатым](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=860&fld=134&date=21.01.2021&demo=2), [двадцатым](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1640&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) и [двадцать первым части второй статьи 212](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=101305&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**Статья 312.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником**

(введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100053&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003275&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100053%3Bindex%3D5354&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=100587&fld=134&date=21.01.2021&demo=2), трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным [частью девятой статьи 312.3](#p5322) настоящего Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

**Статья 312.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

(введена Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370070&dst=100057&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000003279&REFDOC=370225&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D19827%3Bdstident%3D100057%3Bindex%3D5361&date=21.01.2021&demo=2) от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в [части первой](#p5363) настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в [части третьей](#p5365) настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно [части второй статьи 157](https://login.consultant.ru/link/?rnd=D6FEDEC7743A08C95D94352A644C74D2&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=731&fld=134&date=21.01.2021&demo=2) настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1. **РАЗЪЯСНЕНИЯ**

**Письмо Минтруда России от 24.12.2020 N 14-2/10/П-12663**

**«О дистанционной работе»**

В целях соблюдения трудовых прав и обеспечению деятельности организаций (где это допустимо) в условиях ограничительных мер по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации Минтрудом России были направлены в федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации [Рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=351512&dst=100006&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100006%3Bindex%3D7&date=05.02.2021&demo=2) по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации (далее - Рекомендации) (письма от 23 апреля 2020 г. N 14-2/10/П-3709 и [N 14-2/10/П-3710](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=351512&REFFIELD=134&REFDST=100004&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D7&date=05.02.2021&demo=2)), в которых рекомендовалось: издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников; для организации режима удаленной работы составить списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы, в том числе график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможности использования информационных ресурсов организации на дому.

С 1 января 2021 г. вступит в силу Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=370070&REFFIELD=134&REFDST=100005&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D8&date=05.02.2021&demo=2) от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" (далее - Закон N 407-ФЗ).

Обращаем внимание, что при прохождении гражданской службы в соответствии со [статьей 73](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=366153&dst=100803&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100803%3Bindex%3D9&date=05.02.2021&demo=2) Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" федеральные законы, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным законом.

При прохождении муниципальной службы в соответствии со [статьей 3](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=366152&dst=100018&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100018%3Bindex%3D10&date=05.02.2021&demo=2) Федерального закона от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными данным законом.

[Закон](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=370070&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D11&date=05.02.2021&demo=2) N 407-ФЗ ввел в Трудовой [кодекс](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=370225&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D11&date=05.02.2021&demo=2) Российской Федерации новую [статью 312.9](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2479&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2479%3Bindex%3D11&date=05.02.2021&demo=2), согласно положениям которой в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в [части первой](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2480&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100010&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D2480%3Bindex%3D13&date=05.02.2021&demo=2) вышеназванной статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (для государственных служащих - служебным распорядком или служебным контрактом), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Следует отметить, что в соответствии с [Рекомендациями](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=351512&dst=100006&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100016&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bdstident%3D100006%3Bindex%3D19&date=05.02.2021&demo=2) для перехода на удаленную работу в текущем году соответствующие приказы были приняты и работники с ними должны были быть ознакомлены.

В связи с принятием [Закона](https://login.consultant.ru/link/?rnd=A8388EB6AAB79D828CF333426B154752&req=doc&base=LAW&n=370070&REFFIELD=134&REFDST=100017&REFDOC=375478&REFBASE=LAW&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D20&date=05.02.2021&demo=2) N 407-ФЗ целесообразно проанализировать ранее принятые приказы, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними сотрудников.

**Письмо Минтруда России от 15.10.2020 N 15-2/ООГ-3040**

**Вопрос: О проведении инструктажа и СОУТ для работников, которых вернули с удаленной работы в офис.**

<…>

Таким образом, конкретный порядок проведения инструктажей по охране труда определяет работодатель в зависимости от производственной необходимости.

Порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон N 426-ФЗ).

В соответствии с частью 2 статьи 4 Федерального закона N 426-ФЗ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона N 426-ФЗ.

Иных оснований к проведению внеплановой специальной оценки условий труда на рабочих местах (в том числе после удаленной работы) Федеральным законом N 426-ФЗ не предусмотрено.

**Письмо Минфина России от 12.03.2021 N 03-03-06/1/17362**

**Вопрос: Об НДФЛ, страховых взносах, налоге на прибыль при компенсации дистанционным работникам затрат на использование оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.**

Согласно [пункту 1 статьи 210](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=101117&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100006&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101117%3Bindex%3D10&date=15.04.2021&demo=2) Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды.

Перечень доходов, освобождаемых от обложения налогом на доходы физических лиц, содержится в [статье 217](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=101238&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100007&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101238%3Bindex%3D11&date=15.04.2021&demo=2) Кодекса.

В соответствии с [пунктом 1 статьи 217](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=17551&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100008&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D17551%3Bindex%3D12&date=15.04.2021&demo=2) Кодекса не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц, если иное не предусмотрено данным пунктом, все виды компенсационных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных, в частности, с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.

Положениями [подпункта 1 пункта 1 статьи 420](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=13393&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D13393%3Bindex%3D13&date=15.04.2021&demo=2) и [пункта 1 статьи 421](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=13403&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D13403%3Bindex%3D13&date=15.04.2021&demo=2) Кодекса предусмотрено, что объектом и базой для начисления страховых взносов для организаций, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые, в частности, в рамках трудовых отношений, за исключением сумм, указанных в [статье 422](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=13430&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100009&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D13430%3Bindex%3D13&date=15.04.2021&demo=2) Кодекса.

На основании положений [десятого абзаца подпункта 2 пункта 1 статьи 422](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=17566&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100010&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D17566%3Bindex%3D14&date=15.04.2021&demo=2) Кодекса не подлежат обложению страховыми взносами все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных, в частности, с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей.

Понятие компенсаций, связанных с исполнением физическим лицом трудовых обязанностей, а также случаи их предоставления определены Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=370225&REFFIELD=134&REFDST=100011&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D15&date=15.04.2021&demo=2) Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс).

[Статьей 164](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=737&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100012&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D737%3Bindex%3D16&date=15.04.2021&demo=2) Трудового кодекса предусмотрено, что компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

В соответствии со [статьей 312.6](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=370225&dst=2471&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100013&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D2471%3Bindex%3D17&date=15.04.2021&demo=2) Трудового кодекса дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Таким образом, суммы компенсаций расходов дистанционных работников, связанных с использованием для выполнения трудовой функции принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами в размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При этом размер возмещения указанных расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного (арендованного) оборудования (средств), услуг связи для целей трудовой деятельности. То есть организация должна располагать копиями документов, как подтверждающими приобретение (аренду) оборудования (средств) работником, так и подтверждающими расходы, понесенные им при использовании их в служебных целях.

Что касается учета в составе расходов для целей налога на прибыль организаций сумм компенсации дистанционным работникам за использование принадлежащих им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, сообщаем, что в соответствии с [пунктом 1 статьи 252](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=101954&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100016&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D101954%3Bindex%3D20&date=15.04.2021&demo=2) Кодекса в целях налогообложения прибыли организаций расходами признаются экономически оправданные и документально подтвержденные затраты, произведенные для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо документами, оформленными в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы, и (или) документами, косвенно подтверждающими произведенные расходы (в том числе таможенной декларацией, приказом о командировке, проездными документами, отчетом о выполненной работе в соответствии с договором).

Расходы, не соответствующие указанным требованиям, согласно [пункту 49 статьи 270](https://login.consultant.ru/link/?rnd=1E36DD99DC63DB0B08F08E64185A7C45&req=doc&base=LAW&n=377370&dst=102420&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=100018&REFDOC=202959&REFBASE=QUEST&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D102420%3Bindex%3D22&date=15.04.2021&demo=2) Кодекса в целях налогообложения прибыли организаций не учитываются.

Таким образом, расходы могут быть учтены в целях исчисления налога на прибыль организаций, если подтверждающие документы оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации и из этих документов четко и определенно видно, какие расходы и на какие цели они были произведены.

**Письмо ФНС России от 12.02.2021 N СД-4-11/1705@**

ФНС России, рассмотрев обращение ООО по вопросу налогообложения компенсационных выплат дистанционным работникам и с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях", сообщает следующее.

Понятие компенсаций, связанных с исполнением физическим лицом трудовых обязанностей, а также случаи их предоставления определены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс).

Статьей 164 Трудового кодекса предусмотрено, что компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

Согласно статье 188 Трудового кодекса при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

В соответствии со статьей 312.6 Трудового кодекса размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также расходов, связанных с их использованием, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Согласно пункту 1 статьи 210 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды.

Вместе с тем перечень доходов, освобождаемых от обложения налогом на доходы физических лиц, содержится в статье 217 Кодекса.

В соответствии с пунктом 1 статьи 217 Кодекса не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц, если иное не предусмотрено данным пунктом, все виды компенсационных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных, в частности, с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.

Кроме того, в соответствии с подпунктом 1 пункта 1 статьи 420 Кодекса объектом обложения страховыми взносами для плательщиков страховых взносов - организаций признаются выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, в частности, в рамках трудовых отношений.

Согласно пункту 1 статьи 421 Кодекса база для исчисления страховых взносов для организаций определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, предусмотренных пунктом 1 статьи 420 Кодекса, за исключением сумм, указанных в статье 422 Кодекса.

На основании положений подпункта 2 пункта 1 статьи 422 Кодекса не подлежат обложению страховыми взносами все виды установленных законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных, в частности, с выполнением физическим лицом трудовых обязанностей.

Вместе с тем в соответствии с пунктом 1 статьи 252 Кодекса расходами для целей налогообложения прибыли организаций признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (а в случаях, предусмотренных статьей 265 Кодекса, убытки), осуществленные (понесенные) налогоплательщиком.

Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме.

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформленными в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо документами, оформленными в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы, и (или) документами, косвенно подтверждающими произведенные расходы (в том числе таможенной декларацией, приказом о командировке, проездными документами, отчетом о выполненной работе в соответствии с договором). Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Таким образом, в целях освобождения от обложения налогом на доходы физических лиц и страховых взносов полученных доходов, а также в целях признания рассматриваемых компенсационных выплат в составе расходов для целей налогообложения прибыли организации необходимы документы, подтверждающие фактическое использование принадлежащего работнику или арендованного им имущества в интересах работодателя, осуществление расходов на эти цели и суммы произведенных в этой связи расходов.

Учитывая изложенное, суммы компенсаций расходов дистанционных работников за использование принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, расходов, связанных с их использованием (далее - суммы компенсаций расходов дистанционных работников), не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц и страховыми взносами в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Кроме того, по мнению ФНС России, методика расчета сумм компенсаций расходов дистанционных работников, а также перечень возмещаемых расходов с указанием документов, их подтверждающих, утверждаются организацией самостоятельно локальным нормативным актом.

**Сайт «Онлайнинспекция.рф»**

**[Вопрос № 146804 от 30.03.2021](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=146804)**

**Увольнение дистанционного работника**

**С 01.01.2021 г. статьей 312.8 ТК РФ предусмотрено дополнительное основание прекращения трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя: если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Необходимо ли при таком основании увольнения соблюдать процедуру применения дисциплинарных взысканий по ст. 193 ТК РФ (запрашивать объяснения, соблюдать установленные сроки и т.д.)?**

**Ответ:**

При увольнении дистанционного работника в соответствии со статьей 312.8 ТК РФ соблюдать процедуру наложения на него дисциплинарного взыскания не нужно.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

[**Вопрос № 142306 от 11.01.2021 15:23**](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142306)

**Дистанционная работа с 2021 года**

**Работник работает дистанционно постоянно, переведен доп. соглашением в 2020 году без указания срока перевода на дистанционную работу (то есть будет работать дистанционно постоянно). Сейчас в связи с изменениями хотим прописать в доп. соглашении, что будет вызываться работодателем для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (порядок вызова также прописываем в доп. соглашении). Правильно понимаем, что такие вызовы возможны только для тех, кто переведен на дистанционную работу временно, до 6 мес. согласно ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ в ред. от 08.12.2020? То есть в нашем случае при постоянной дистанционной работе такие вызовы для выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте невозможны?**

**Ответ:**

Да, правильно. Вызвать работника, осуществляющего трудовую деятельность дистанционно, для выполнения работы на стационарном рабочем месте можно только в том случае, когда дистанционная работа осуществляется временно, а не на постоянной основе.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

**"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020**

**Вопрос: Согласно Федеральному закону от 08.12.2020 N 407-ФЗ периодическая дистанционная работа может быть на постоянной основе? Или тоже сроком не более 6 месяцев, как временная?**

**Ответ:** Периодическая дистанционная работа не ограничена сроком.

**Правовое обоснование:** Согласно ст. 1 Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" (вступает в силу с 1 января 2021 г.) трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

14.12.2020

[**Вопрос № 142733 от 18.01.2021 14:09**](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142733)

**Условие о компенсации дистанционному работнику**

**Согласно поправкам в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной работы, вступившим в силу с 01.01.2021 года, работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч. 2 ст. 312.6, ч. 2, 3, 6 ст. 312.9 ТК РФ в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ). Правильно понимаем, что размер указанной компенсации и возмещения расходов необходимо прописать во всех перечисленных документах: коллективном договоре (при наличии), локальном нормативном акте, трудовом договоре (при приеме в 2021 году новых работников), доп. соглашении к трудовому договору (заключить с теми, кто принят на дистанционную работу ранее 2021 года)? То есть, условие о размере компенсации и возмещении расходов обязательно для включения в трудовой договор или доп. соглашение к нему? Или по соглашению сторон может не включаться в трудовой договор или доп. соглашение, если размер компенсации и возмещения прописан в ЛНА, с которым работник ознакомлен под подпись?**

**Ответ:**

В настоящее время законодательство предусматривает, что работодатель обязан выплачивать компенсацию за использование для выполнения работы дистанционно личного имущества, а также возмещать расходы, связанные с их использованием.

Данная обязанность обусловлена исключительно дистанционным характером работы работника вне зависимости от причин, по которым работник работает в указанном режиме.

Порядок, сроки и размеры в совокупности должны быть предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. То есть, например, порядок может быть предусмотрен коллективным договором или локальным актом, а конкретные сроки и размеры – трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 2 ст. 312.6 Трудового кодекса РФ дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

[**Вопрос № 142734 от 18.01.2021 14:12**](https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142734)

**Взаимодействие с дистанционным работником**

**С 01.01.2021 года в Трудовой кодекс РФ внесены изменения в части регулирования дистанционной работы, в частности, уточнен порядок взаимодействия работодателя и дистанционных работников (ст. 312.3 ТК РФ в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ). Указанной статьей (ч. 2) определено, что в иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде. 1. Правильно понимаем, что условие о порядке взаимодействия сторон обязательно для включения как в ЛНА, так и в трудовой договор? Или можно не включать его в трудовой договор, достаточно прописать в ЛНА и ознакомить с ним работников? 2. Допустимо ли в ЛНА, трудовом договоре (доп. соглашении к нему) прописать порядок взаимодействия следующим образом: «1) При заключении в электронном виде дополнительных соглашений к настоящему трудовому договору, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи. 2) В иных случаях взаимодействие работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в форме обмена подписанными скан-копиями документов посредством электронной почты. Для обмена таких документов используются корпоративные адреса электронной почты с почтовым доменом «\_\_\_@\_\_\_.ru». Факт получения работником и работодателем документов при данном виде взаимодействия фиксируется путем получения отправителем на электронной почте уведомлений о доставке сообщения получателем и уведомления о прочтения сообщения получателем, а также ответным письмом получателя отправителю, которым подтверждается получение документов». 3) При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами или путем обмена подписанными скан-копиями документов посредством электронной почты каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение 1 (одного) часа с момента получения электронного документа»? Заранее спасибо!**

**Ответ:**

Порядок взаимодействия работника и работодателя может быть предусмотрен одним или несколькими из перечисленных документов: коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Описанный в вопросе порядок допустим.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1-3 ст. 213.3 Трудового кодекса РФ При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая названной статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

**"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021**

**Вопрос:** Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ вносятся изменения в ТК РФ. В ст. 312.1 ТК РФ указано, что дистанционная работа осуществляется непрерывно не более 6 месяцев. Уход работника в отпуск или отсутствие по причине временной нетрудоспособности будут являться перерывом в дистанционной работе в связи с тем, что обязанности в указанные периоды не осуществляются?

**Ответ:** По нашему мнению, отпуск или больничный не являются основанием для продления срока дистанционной работы.

**Правовое обоснование:** Согласно ст. 312.1 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях", вступ. в силу с 01.01.2021) трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

28.12.2020

**"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021**

**Вопрос:** С 01.01.2021 ознакомление временных дистанционных работников с кадровыми документами (приказами, распоряжениями и т.д.), а также оформление заявлений допускается путем обмена электронными документами или в иной форме, предусмотренной в ЛНА организации. При возвращении в офис нужно ли будет оформлять оригиналы этих документов, т.е. получить оригинал заявлений от работника, подписать собственноручно бумажный вариант приказа?

**Ответ:** Законодательством не установлена обязанность работодателя ознакамливать работника повторно.

**Правовое обоснование:** Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" вносит поправки в главу 49.1 Трудового кодекса РФ "Особенности регулирования труда дистанционных работников".

18.12.2020

**"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020**

**Вопрос:** Согласно Федеральному закону от 08.12.2020 N 407-ФЗ периодическая дистанционная работа может быть на постоянной основе? Или тоже сроком не более 6 месяцев, как временная?

**Ответ:** Периодическая дистанционная работа не ограничена сроком.

**Правовое обоснование:** Согласно ст. 1 Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" (вступает в силу с 1 января 2021 г.) трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

14.12.2020

1. **КОНСУЛЬТАЦИИ**

**Как с 2021 года будет регулироваться дистанционная работа? Как необходимо скорректировать трудовой договор или доп. соглашение к нему?**

Ниже приводим ключевые положения нового Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях":

• Законодательно закрепляется понятие «удаленная работа». То есть, получается, «дистанционная работа» и «удаленная работа» - это синонимы (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ).

• Вводятся три категории дистанционной работы (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ):

1) на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);

2) на определенный период (время дистанционной работы ограничивается до шести месяцев). Зафиксировано, что за работником, который временно переведен на дистанционную работу, сохраняется его стационарное рабочее место, которое должно быть восстановлено после того, как завершится временный период;

3) периодическая дистанционная работа. В этом случае работник может часть времени работать дистанционно, часть – стационарно.

• Определено понятие «дистанционный работник»: работник, заключивший трудовой договор или доп. соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ).

• Предполагается отказ от усиленной квалифицированной электронной подписи как единственного средства электронного взаимодействия с дистанционными работниками (ст. 312.3 ТК РФ).

• Устанавливается, что время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ).

• Предусматривается, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

• Вводится возможность вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ).

• Вводятся два дополнительных основания для увольнения дистанционных работников (ст. 312.8 ТК РФ):

- по инициативе работодателя: если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника) – вместо такого основания для увольнения, как прогул;

- по объективно сложившимся обстоятельствам: трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

• Предусматривается возможность временного перевода работника на удаленную работу в экстренных случаях по приказу работодателя без согласия работника (ст. 312.9 ТК РФ).

На наш взгляд, перечисленные условия не обязательны для включения в доп. соглашение к трудовому договору. Если какие-то из этих условий актуальны для Вашей компании, то мы можем доработать ДС, дополнить соответствующие условия.

Единственное, обращаем внимание на следующее. Согласно ч. 2 ст. 312.6 ТК РФ в редакции Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

На данный момент отсутствуют какие-либо разъяснения проверяющих органов о том, что относится к расходам, связанным с использованием оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, принадлежащих работнику. На наш взгляд, предполагается, что расходы на электричество и интернет также необходимо компенсировать работнику. Порядок и размеры компенсации необходимо прописать в локальном нормативном акте, трудовом договоре / доп. соглашении к трудовому договору.

Полагаем, если работник использует для работы свое оборудование, то условие о компенсации и возмещения расходов необходимо включить в доп. соглашение. Его можно прописать, например, следующим образом: «Работнику ежемесячно выплачивается компенсация за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в размере 2 000 руб., а также возмещаются расходы, связанные с их использованием, в размере 3 000 руб. ежемесячно».

**Вопрос в связи с изменением в ТК РФ по дистанционной работе от 01.01.2020.**

**Должны ли мы вносить изменения в свои ЛНА? Если да, то какие?**

**Должны ли мы работнику, сидящему на удаленке, компенсировать расходы на электричество и интернет? Как его рассчитать и прописать где-то?**

Полагаем, в ПВТР необходимо обновить условия о дистанционной работе согласно утвержденным поправкам (см. примеры формулировок во вложении).

Согласно ч. 2 ст. 312.6 в редакции Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

На данный момент отсутствуют какие-либо разъяснения проверяющих органов о том, что относится к расходам, связанным с использованием оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, принадлежащих работнику. На наш взгляд, предполагается, что расходы на электричество и интернет также необходимо компенсировать работнику. Порядок и размеры компенсации необходимо прописать в локальном нормативном акте, трудовом договоре / доп. соглашении к трудовому договору.

Полагаем, это условие можно прописать, например, следующим образом: «Работнику ежемесячно выплачивается компенсация за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в размере 2 000 руб., а также возмещаются расходы, связанные с их использованием, в размере 3 000 руб. ежемесячно».

**Согласно статье 312.6 ТК РФ работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.**

**Правильно ли я понимаю, в соглашениях с работниками о дистанционной работе мы должны будем отразить условия компенсации для работника.**

**Скажите, пожалуйста, какие именно ресурсы мы должны оплачивать (у нас в основном работники трудятся за компьютерами), свет, интернет, использование компьютера?**

**И какие документы должны будут предоставить работники для того, чтобы эта компенсация выплачивалась.**

Да, на наш взгляд, условие о размере и сроке выплаты компенсации необходимо включить в трудовой договор или в доп. соглашение к нему. Порядок выплаты компенсации рекомендуем также прописать в локальным нормативном акте, например, в отдельном приказе. Представители Росруда России это подтверждают (см. разъяснения на сайте «Онлайнинспекция.рф»: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142733>).

Законодательством эти вопросы не урегулированы. На данный момент отсутствуют какие-либо разъяснения проверяющих органов о том, что относится к расходам, связанным с использованием оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, принадлежащих работнику, а также о том, какими документами эти расходы работник может подтвердить. На наш взгляд, предполагается, что расходы на электричество и интернет также необходимо компенсировать работнику. Порядок и размеры компенсации необходимо прописать в локальном нормативном акте, трудовом договоре / доп. соглашении к трудовому договору.

Полагаем, это условие можно прописать, например, следующим образом: «Работнику ежемесячно выплачивается компенсация за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в размере 2 000 руб., а также возмещаются расходы, связанные с их использованием, в размере 3 000 руб. ежемесячно».

**Работодатель обязан компенсировать удаленному работнику затраты на интернет и мобильную связь. Наш работодатель не готов к компенсации. Если в приказе написать так: компенсировать сотрудникам, указанным в п.1. настоящего приказа, не позднее 10-го числа каждого месяца произведенные ими расходы на интернет и мобильную связь на основании представленных работниками подтверждающих документов (чеков, квитанций и др.), а квитанции работники предоставлять не будут - это будет нарушением? Спасибо.**

Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч. 2 ст. 312.6 ТК РФ). По мнению представителей Роструда России, порядок может быть предусмотрен коллективным договором или локальным актом, а конкретные сроки и размеры – трудовым договором или дополнительным соглашением к нему (см. разъяснения на портале «Онлайнинспекция.рф»: https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view?id=142733). Каких-либо иных разъяснений по вопросу компенсации расходов не обнаружено. Полагаем, в целом допустимо предусмотреть указанный Вами порядок.

Кроме того, на наш взгляд, возможен также вариант, при котором устанавливается фиксированный размер компенсации, на эту сумму снижается размер оклада (конечно, с согласия работников), то есть в конечном итоге работники получат зарплату в том же размере, на который с ним договаривались изначально, и при этом выполняется обязанность по компенсации. Формулировка такого условия в трудовом договоре или доп. соглашении может выглядеть седеющим образом: «Работнику ежемесячно выплачивается компенсация за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в размере 500 руб., а также возмещаются расходы, связанные с их использованием, в размере 700 руб. ежемесячно».

**Есть у нас один работник, переведенный еще в 2018 году на дистанционную работу. С ним нужно заключать доп.соглашение, где прописать новые основания для увольнения дистанционных работников? Вообще надо ли в 2021 году делать изменения в договор в связи с изменениями в законодательстве?**

На наш взгляд, новые нормы ТК РФ об основаниях увольнения дистанционного работника действуют в силу закона, и нет необходимости прописывать их в трудовом договоре. Разве что если работодатель хочет обратить внимание работника на эти моменты. А вот если организация, например, планирует изменить порядок взаимодействия с работниками (например, теперь будет взаимодействие без электронной подписи, и работодатель будет вызывать дистанционных работников в офис) в соответствии с изменениям ТК РФ - вот тогда требуется заключение доп. соглашения.

**Нужно ли всех работников (кто работает в офисе) сейчас знакомить с положением о дистанционной работе? Или только тогда, когда будем переводить на такую работу?**

На наш взгляд, требуется ознакомить тех работников, которые будут работать дистанционно, так как работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ). Ведь новое Положение вступит для работника в силу, только если работник ознакомлен с новыми обязанностями под подпись (например, Письмо Роструда от 20.11.2015 N 2628-6-1).

**Если у работника в трудовом договоре прописать, что работа у него периодическая дистанционная, то за ним должно быть закреплено стационарное место в офисе, а значит, для этого места должна быть проведена спецоценка условий труда?**

Полагаем, что локальным актом или трудовым договором могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ст. 312.4 ТК РФ). Для каждого стационарного рабочего места необходимо проводить спецоценку условий труда (ст. 212 ТК РФ, ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ).

**Если будет прописано, что работа постоянная дистанционная, можно ли прописать в ТД, что "Работник обязан участвовать во встречах, совещаниях проводимых в месте расположения Работодателя". И командировку оформлять надо, даже если работник находится в том же городе?**

Если работа дистанционная на постоянной основе, обязанность работника являться в офис законодательством не предусмотрена (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ, https://онлайнинспекция.рф/questions/view?id=142306). На практике, многие работодатели вызывают дистанционных работников, работающих в той же местности изредка (для отчета или для участия в совещании) и как-то специально не оформляют такие поездки (тем более, если работник согласен). Однако, исходя из писем госорганов, можно сделать вывод, что если работник оформлен на дистанционную работу и работодателю понадобилось, чтобы он приехал в офис для выполнения какого-либо поручения, такая поездка будет являться служебной командировкой (Письма Роструда от 24.01.2020 N ПГ/37458-6-1, Минтруда России от 09.06.2017 N 14-2/ООГ-4733).

Получается нужно оформить командировку, ведь место постоянной работы дистанционного работника по ст. 312.1 ТК РФ находится вне места нахождения работодателя. А в командировку как раз направляем для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК РФ). При этом, на наш взгляд, не имеет значения, где находится офис работодателя: в регионе, где проживает работник либо в другой местности (см. также https://онлайнинспекция.рф/questions/view/89935). Местонахождение работодателя повлияет лишь на порядок компенсации командировочных расходов. Например, если работник командирован в местность, откуда он имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются (пункт 11 Положения о командировках, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749). Указанные выше разъяснения госорганов, больше касаются именно поездок в другой населенный пункт. Поэтому, конечно, хотелось бы более подробных разъяснений именно по поездкам в офис в одной и той же местности.

**Будет ли верной, например, следующая формулировка: "Рабочим местом работника является г. \_\_\_\_\_\_\_\_Московской области, а также иное место, которое работник вправе самостоятельно определять. Работник может изменить свое рабочее место в пределах территории Центрального федерального округа, уведомив о таком изменении работодателя"?**

На наш взгляд, в трудовом договоре с дистанционным работником следует указать место (конкретный населенный пункт) фактического исполнения работником трудовых обязанностей (см. также Письмо Роструда от 07.10.2013 N ПГ/8960-6-1). Указание иного места по выбору работника, рискованно, т.к. закрепляя в трудовом договоре право работника на свободный выбор места работы даже в пределах определенного округа страны, на наш взгляд, не будет выполнен смысл соответствующей нормы ст. 57 ТК РФ, а также есть риск того, что работника будет сложнее привлечь к дисциплинарной ответственности. Кроме того это связано с компенсациями командировок и/или льготами (например, вдруг, работник решит выполнять работу на территории ЦФО, где действуют какие-либо льготы). Также важно знать адрес фактического проживания работника и в целях отправки почтовой корреспонденции, и в целях предотвращения возможных конфликтов с выплатой районных коэффициентов