



**GRATA**  
INTERNATIONAL

Local Knowledge  
for Global Business

[www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)

# Законопроект о работе «на удаленке»

После введения ограничений в связи с пандемией стало очевидно, что законодательное регулирование режима удаленной работы в РФ не просто несовершенно, а практически отсутствует. Но во всем есть свои плюсы, данная ситуация пробудила к принятию мер по устранению пробелов в законодательстве по данному вопросу.

16 июня на предварительное рассмотрение в Государственную Думу был внесен законопроект, которым предполагается внести изменения в главу 49.1 Трудового кодекса РФ. В соответствии с законопроектом будет выделяться 3 возможных режима работы «на удаленке»:

- дистанционная (удаленная) работа;
- временная дистанционная (удаленная) работа;
- комбинированная дистанционная (удаленная) работа.

Временная дистанционная работа может не предусматриваться изначально в трудовом договоре, а устанавливаться позже путем подписания дополнительного соглашения, комбинированная дистанционная работа устанавливается в том же порядке.

Законопроект предусматривает упрощенный порядок введения режима временной дистанционной работы путем издания локального нормативного акта с установлением списка переводимых работников (с их согласия). Упрощенный порядок может применяться только в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В первую очередь на дистанционный режим работы переводятся беременные женщины, работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет, инвалиды, пенсионеры по возрасту, работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи.

Также необходимо отметить возможные нововведения в регулировании режима работы «на удаленке». Законопроект вводит такое понятие как «неприкосновенность времени отдыха», когда взаимодействие работодателя с работником допускается только в исключительных случаях, например, для предотвращения катастрофы. Взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха может осуществляться с предварительного письменного согласия последнего.

Касательно самого процесса работы законопроект предусматривает возможность работника использовать личное оборудование, программно-технические средства, а также средства защиты информации, а вот компенсация работнику расходов, связанных с использованием личного оборудования не будет являться обязанностью работодателя, но может быть предусмотрена в коллективных договорах или локальных нормативных актах.

Эксперты трудовой практики GRATA International будут внимательно отслеживать информацию по данной инициативе и сообщать об изменениях и обновлениях статуса.

## Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

## Регионы

[РОССИЯ](#)

