

Направляем позицию ОООР ЖКК.

1. По предложениям Общероссийского Союза «Федерация независимых профсоюзов России» о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях совершенствования регулирования работы, временно организованной на удаленном рабочем месте:

1) Возмещение расходов, связанной с удаленной работой возложено на работодателя и в проекте даже имеется перечень данных расходов (оплата электроэнергии, используемого программного обеспечения (включая антивирусную защиту) и др. Не очень понятно, почему несение всех этих расходов хотят «взвалить» на работодателя. Более того, возникает вопрос – а как работодатель может контролировать использование данных расходов для личных целей своих сотрудников? То, что это создаст большое количество конфликтов – это очевидно. ОООР ЖКК в рамках защиты охраняемых законом прав и интересов работодателей сферы жизнеобеспечения против всеобъемлющего включения в этот проект «все и вся» без должной регламентации.

2) Второй немаловажный вопрос, который опять же остался «юрисдикцией» работодателей – безопасность и охрана труда. Как работодатель сможет выполнять эти требования? Это фактически неисполнимо!

- как, например работодатель будет осуществлять обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 ТК РФ? Это не реально.

- спецоценка рабочего места – за чей счет будет проводиться???

3) Также большое количество вопросов вызовет перечень лиц, имеющих преимущественное право и пункт, который говорит о том, что в дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть прописаны «обстоятельства (причины), послужившие основанием (семейные обстоятельства, состояние здоровья, чрезвычайные обстоятельства, препятствующие выполнению трудовых функций на стационарном рабочем месте под контролем работодателя)».

- эта фраза сама за себя говорит, что когда работник работает на удаленном рабочем месте, работодатель контроль не осуществляет. То есть он доверяет работнику, заключает с ним соглашение, обещает ему платить зарплату согласно выполняемым обязанностям, но все остальные риски (по безопасности и охране труда, дополнительным возникающим в связи с оборудованием такого стационарного рабочего места и текущие расходы по его обслуживанию) должен нести работник!

- еще – что такое «чрезвычайные обстоятельства»? Это опять применение нерегламентированной терминологии. В правовом поле есть два закона – Федеральный закон № 52-ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (там есть определение эпидемии) и Федеральный закон от 21.12.1994 № 68-ФЗ «О защите населения от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера». На них и нужно опираться. Хотя у нас сейчас ВОЗ объявила не эпидемию, а пандемию (опять разная терминология). Субъекты объявили режим повышенной готовности и «как бы чрезвычайную» ситуацию, но тут опять много неурегулированных вопросов и сейчас по причине форс-мажора многие арендаторы не имеют возможности снизить свои расходы (так как их нет в списке соответствующих отраслей и видов деятельности...).

4) в нормативном правовом акте должны быть четкие юридические формулировки – если объявлена пандемия, эпидемия, чрезвычайная ситуация и режим повышенной готовности при условии, что работники организации не имеют возможности попасть на рабочее место – то в этом случае работодатель и заключает такое допсоглашение.

5) можно предусмотреть обсуждаемые моменты с учетом вышеизложенного в рамках изменений в Главу 49.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

6) солидарны с ОООР угольной промышленности, что в предлагаемых изменениях ТК РФ не урегулирован ряд организационных вопросов, связанных с инициированием данных процессов, сроков и иных важных положений допсоглашений, оснований для выпуска приказов организации по данному поводу, обоснованию обстоятельств и причин перехода на «удаленку» и т.д.).

Предложение в протокол совместного заочного заседания РГ №№ 3 и 7 по данному вопросу:

«1. Принять к сведению....

2. Направить на доработку с целью исключения рисков работодателей и работников, которые могут возникнуть в связи с принятием этих поправок в ТК РФ.».

2. По проекту ФЗ, представленному Минтрудом России «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» ОООР ЖКК замечаний и предложений, в том числе в проект протокола совместного заочного заседания РГ №№ 3 и 7 по данному вопросу, не имеет.