



КонсультантПлюс

Статья: Три через два: безопасно применяем
опасную схему
(Данилов С.)
("Практическая бухгалтерия", 2020, N 8)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 15.09.2020

ТРИ ЧЕРЕЗ ДВА: БЕЗОПАСНО ПРИМЕНЯЕМ ОПАСНУЮ СХЕМУ

Если что-то жестко не запрещено, но "не приветствуется", то... как повезет, в общем. С другой стороны, целесообразно ли уповать на пресловутое и достаточно капризное везение, когда можно просто подстраховаться и применять это "что-то" с умом?

Вопрос о возможности применения дистанционно-офисного, или, иными словами, комбинированного, способа организации труда назревал уже давно. Многие работодатели размышляли о том, можно ли работникам трудиться, например, три дня в офисе, а два дня - удаленно (дистанционно) или четыре часа в день в офисе, а четыре - удаленно и иным подобным образом. Пандемия новой коронавирусной инфекции и связанные с ней ограничительные меры властей увеличили количество работодателей, интересующихся этим вопросом.

Выясним, как это регулируется действующим трудовым законодательством, какие планы у Правительства РФ по модернизации существующих норм, что думают о таком спорном вопросе Роструд и Минтруд России. А также расскажем, как снизить риски при переводе сотрудников на смешанный режим работы уже сейчас, пока нововведения в ТК РФ не приняты. Да и что там у депутатов "на выходе" получится - вообще не очень ясно.

Ситуация с ограничительными мерами, направленными на борьбу с распространением коронавирусной инфекции, вывела проблему смешанной работы (дистанционно и в офисе) на самый пик. В апреле - июне 2020 года миллионы работников были временно или постоянно переведены на полностью дистанционную или на смешанную - дистанционно-офисную - работу.

При этом сейчас, в период снятия "антивирусных" ограничений, у многих возникает вопрос: а можно ли оставить такую дистанционно-офисную форму работы и применять ее в дальнейшем? Ведь во многих организациях были сделаны выводы о том, что смешанный тип работы имеет целый ряд преимуществ:

- работники не тратят время на дорогу до офиса, за исключением дней, когда требуется их присутствие;

- освобождается офисное пространство, что позволяет в дальнейшем рассматривать вопрос о сокращении расходов на аренду и иные платежи;

- работники в ряде случаев более мотивированы продолжать эффективно трудиться у данного работодателя, поскольку считают дистанционную или дистанционно-офисную работу более удобным для себя форматом, и т.д.

Но вместе с пониманием преимуществ комбинированной работы у многих возникают и вопросы. Допустим ли такой способ организации труда с точки зрения законодательства? Какие риски возникают при его применении, как эти риски полностью исключить или хотя бы снизить? Как оформить переход на смешанный режим работы? Давайте разбираться.

Что говорит ТК РФ

Действующий ТК РФ прямо не предусматривает возможности применения дистанционно-офисного способа организации труда. Но трудовое законодательство не содержит и запрета на его применение. Поэтому вопрос о правомерности такой смешанной работы на сегодняшний день является спорным.

Из положений ст. 312.1 ТК РФ можно сделать вывод, что трудовой договор о дистанционной работе - это отдельный вид трудового договора. Поэтому заключить можно либо обычный трудовой договор, либо трудовой договор о дистанционной работе. И если руководствоваться такой логикой, то смешанный трудовой договор, предусматривающий дистанционно-офисную работу, невозможен.

Есть и другие сложности. Например, в трудовом договоре о дистанционной работе можно предусмотреть дополнительные основания для его прекращения. Но что делать, если трудовой договор

смешанный?

Помимо этого, при дистанционной работе работодатель выполняет лишь некоторые из общего перечня обязанностей, связанных с охраной труда, что немыслимо в случае полноценной офисной работы (ст. 312.3 ТК РФ). И как нужно разрешать вопрос с обязанностями при дистанционно-офисной работе, также остается непонятным.

Все эти моменты (и сложности) могут расцениваться как подтверждение того, что, прописывая соответствующие нормы ТК РФ, законодатель не предусматривал возможности работать в рамках одного трудового договора и дистанционно, и "стационарно".

Такая позиция, безусловно, имеет право на существование и не может однозначно отвергаться как несостоятельная.

Но, на наш взгляд, она хотя и имеет под собой почву, но не соответствует сегодняшним реалиям, современным способам организации труда, развитию технологий, исключая необходимость постоянного присутствия на рабочем месте в офисе.

Понимает это и законодатель, поэтому на сегодняшний день разработано несколько законопроектов (мы подробно писали о них в "ПБ" N 7), прямо предусматривающих возможность применения дистанционно-офисного способа организации труда.

Законопроект о "комбинированном" режиме работы

На наш взгляд, наиболее высокие шансы стать федеральным законом имеет **законопроект** N 973264-7 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы". Не будем останавливаться на подробном его анализе. Коротко отметим лишь то, что он имеет как плюсы, так и минусы. Главное, на что обратим внимание в русле рассматриваемой нами темы, - в ТК РФ предлагается прямо закрепить возможность установить "комбинированный" режим работы, предполагающий, что в одни периоды работник будет трудиться дистанционно (удаленно), а в другие периоды - на стационарном рабочем месте (ст. 312.9 ТК РФ в предлагаемой **законопроектом** редакции).

Справочно. Практика, при которой работодатель позволяет работнику периодически работать из дома, де-факто применяется давно, но она не была оформлена законодательно. В ходе пандемии необходимость зафиксировать сложившуюся практику возросла. Результат - активность законодателя: совместный **законопроект** Госдумы и Совфеда отличается более детальным регулированием, вводит новые виды дистанционной работы и довольно подробно регламентирует взаимодействие работника и работодателя.

Как только **законопроект** будет принят, мы подробно его проанализируем в окончательной редакции и дадим подробные рекомендации по организации труда согласно нововведениям.

Конечно, если этот **законопроект** примут, то будут сняты все вопросы относительно возможности использования дистанционно-офисной работы, или, как это поименовано в указанном **законопроекте**, "комбинированного" режима.

На момент подготовки статьи в печать (по состоянию на 7 августа 2020 г.) **законопроект** еще не принят, а для многих работодателей вопрос о переходе на такой режим не терпит отлагательств. Поэтому, если организация уже сейчас хочет определить риски и алгоритм перехода на него, то стоит оценить вероятность негативных последствий исходя из текущей правоприменительной практики.

Что говорит суд?

К сожалению, судебная практика по вопросу о том, допускается ли в рамках одного трудового договора дистанционная и "стационарная" работа, в достаточном для анализа количестве отсутствует. Другими словами, на сегодняшний день нет какого-либо существенного количества судебных решений, из которых можно было бы сделать вывод, что суды считают комбинированную работу допустимой или

запрещенной.

Однако есть довольно примечательное **Определение** Верховного Суда РФ, в котором высший суд страны допустил трансформацию обычного трудового договора в трудовой договор о дистанционной работе. Но только в условиях, когда работник фактически перестал работать на стационарном рабочем месте и продолжил работу в удаленной (дистанционной) форме (**Определение** от 16.09.2019 N 5-КГ19-106). Получается, что ВС РФ в данной ситуации не согласен с тем, что трудовой договор о дистанционной работе - это отдельный вид трудового договора и заключить можно либо обычный трудовой договор, либо трудовой договор о дистанционной работе.

Спор был о признании незаконным приказа об увольнении за прогул и восстановлении на работе. Работник настаивал на том, что исполнял трудовые обязанности по договоренности с работодателем дистанционно, а компания апеллировала к тому, что таких условий в трудовом договоре не содержится. В итоге дело было отправлено на новое рассмотрение.

По общему правилу для изменения условий трудового договора необходимо, чтобы между работником и работодателем было подписано соответствующее письменное соглашение. Но на практике возникают ситуации, при которых суд признает условия трудового договора измененными и без оформления такого соглашения и других кадровых документов, в частности когда изменение условий трудового договора явно следует из действий сторон или их "молчаливого" согласия, переписки и иных обстоятельств. Поговорим о некоторых из таких случаев и дадим рекомендации, которые позволят снизить риски негативных последствий для работодателя.

Начнем с того, что не только изменение трудового договора, но и его изначальное заключение может быть осуществлено без оформления документа в письменной форме. И, в отличие от ряда других ситуаций, о которых речь пойдет ниже, возможность признания трудового договора заключенным и без его оформления прямо предусмотрена нормами **ст. 67** ТК РФ.

Она гласит: "Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом".

Указанные положения **ч. 2 ст. 67** ТК РФ не всегда учитываются на практике работодателями, что приводит к проблемам.

Рассмотрим достаточно распространенную на практике ситуацию. Человек приглашается на работу, и в первый рабочий день, пока кадровая служба готовит трудовой договор и другие кадровые документы, ему предоставляется рабочее место, он допускается к работе с ведома руководителя организации или иного уполномоченного действовать от имени работодателя должностного лица и уже начинает выполнять определенные поручения. В дальнейшем в этот же день или в один из последующих дней работник приглашается в кадровую службу на подписание трудового договора, приказа о приеме на работу и других документов. Но при прочтении трудового договора он не соглашается с какими-либо из его условий, ссылаясь, предположим, на то, что ему обещали другое - что должность будет называться иначе или будет установлен более высокий размер оклада.

В ответ на это представители работодателя, как правило, говорят, что в связи с несогласием работника с условиями договора он на работу принят не будет. Однако в таком случае сотрудник может заявить, что он уже допущен к работе, при этом с ведома или согласия уполномоченных лиц. Поэтому ему нельзя отказывать в оформлении приема на работу и в течение трех дней с момента фактического допущения к работе с ним надо подписать трудовой договор. Перед работодателем в таком случае возникает сложный вопрос: как поступить? Конечно, если человек фактически допущен к работе не руководителем организации или иным уполномоченным действовать от имени работодателя сотрудником, то с таким несостоявшимся работником можно не заключать трудовой договор.

Главное при этом - оплатить ему фактически отработанное время в соответствии с требованиями **ч. 1 ст. 67.1** ТК РФ. В ней, напомним, сказано, что если гражданин был фактически допущен к работе не уполномоченным на это лицом, а работодатель (уполномоченный представитель) отказывается признать отношения трудовыми (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), то работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить гражданину фактически отработанное время (выполненную работу).

Мнение представителей Минтруда, Роструда
и инспекционная практика

Минтруд России и Роструд не публиковали официальных писем, в которых прямо и четко была бы обозначена позиция данных органов по вопросу о "комбинированном" режиме. Отдельные консультации, содержащиеся в том числе на сайте онлайнинспекция.рф, расценивать в качестве официальной позиции Роструда было бы неправильным. Таким образом, единая официальная позиция профильного министерства и его подведомственных органов до сих пор не ясна.

Вместе с тем на сегодняшний день нами не выявлено и случаев привлечения работодателей к ответственности за применение дистанционно-офисного способа организации труда, фактов признания его неправомерным.

Что мы имеем в итоге:

- 1) законодательство прямо дистанционно-офисную работу не запрещает;
- 2) широкой практики привлечения к ответственности за использование такого способа организации труда нет;
- 3) на стадии рассмотрения находятся законопроекты, прямо предусматривающие возможность такой "комбинированной" работы.

Конечно, говорить о полном отсутствии рисков при использовании дистанционно-офисного способа организации труда нельзя. По крайней мере, пока указанный выше **законопроект** не станет законом. Но если организация сильно заинтересована в том, чтобы работники уже сейчас (до принятия соответствующих изменений в ТК РФ) имели возможность в определенные дни (или часы) работать дистанционно, а в другие дни (часы) - в офисе, то, учитывая крайне невысокий риск возникновения претензий со стороны контролирующих органов, мы полагаем, что организация может применить такой способ организации труда.

Справочно. Внести изменения в трудовое законодательство и предусмотреть временную удаленную занятость предлагалось неоднократно. Однако Минтруд России осенью прошлого года посчитал такие изменения лишними. Вероятно, из опасения того, что стороны могут злоупотребить своими правами в условиях большей гибкости и меньшей формализованности трудовых отношений. Пандемия скорректировала ситуацию: необходимость изменений трудовых норм стала очевидна, а Минтроду даже пришлось выпускать **Памятку** о переводе на удаленную работу, чтобы дать работодателям хоть какой-то инструмент взаимодействия с работниками.

Как перевести работника на дистанционно-офисную работу
и снизить риски

При переходе на дистанционно-офисную работу будет иметь место изменение условий трудового договора, заключенного ранее с работником. Такие изменения, по общему правилу, закрепленному в **ст. 72** ТК РФ, оформляются путем подписания с работником соответствующего письменного соглашения.

То есть для перехода на такой режим работы необходимо подписать соответствующее соглашение к трудовому договору.

В данном документе стоит отразить ряд условий, которые позволят снизить некоторые из имеющихся рисков, в частности связанные с охраной труда, учетом рабочего времени, оплатой труда и

др. Итак, рассмотрим такие нюансы.

1. В какие дни работник будет исполнять свои трудовые обязанности дистанционно, а в какие дни - в офисе.

2. В каком субъекте РФ, городе и т.п. работник будет исполнять свои обязанности дистанционно. Если этого не указать, то у работодателя могут возникнуть сложности с определением вопроса о том, требуется ли выплачивать работнику суммы районного коэффициента и процентной надбавки.

Актуально. По сути, в новом законе закрепляется то, что многие компании уже начали применять на практике. Но вопрос будет в другом - как это оформлять. Стандартный дистанционный труд оформляется договором или допсоглашением, но пока не ясно, как быть с временными, - новые поправки этого не содержат. Вероятно, для этого также потребуются допсоглашение, предполагают юристы. Важно: на частичную удаленную занятость распространяются ключевые льготы дистанционных работников: послабления в охране труда и указание на то, что место удаленной работы не считается стационарным рабочим местом. Это плюс для работодателя: в те дни, когда сотрудник работает из дома, на него распространяются нормы о дистанционной работе.

Пример 1. Возможная формулировка в допсоглашении к трудовому договору о месте выполнения сотрудником дистанционной работы

"Местом выполнения дистанционной работы может быть любой адрес, определяемый Работником по своему усмотрению на территории г. Москвы и Московской области".

Кстати, в [законопроекте](#), о котором мы говорили, прямо указано, что в трудовом договоре о дистанционной работе условие о рабочем месте может не указываться.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха работника (если работодателю важно, чтобы работник работал в определенном режиме). Ведь если это не будет прописано в соглашении о дистанционной работе, то согласно [ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ](#) режим будет определяться сотрудником по своему усмотрению, что может негативно отразиться на производственных процессах, эффективности труда и будет затруднять ведение учета рабочего времени и его оплату.

4. Обеспечивается ли работник оборудованием и программным обеспечением (ПО), необходимым для исполнения своих обязанностей, какое оборудование и программное обеспечение он может использовать и с учетом каких требований. В каком размере работнику выплачивается компенсация за использование своего оборудования (если оно используется). Эти условия могут быть прописаны так, как показано в образце из примера 2.

Пример 2. Возможная формулировка в допсоглашении к трудовому договору об оборудовании и ПО на удаленной работе

"Работник самостоятельно обеспечивает себя средствами выполнения дистанционной работы, в том числе компьютером, средствами доступа к сети Интернет, телефоном и иными. Работник обязан при выполнении дистанционной работы использовать оборудование, программно-технические средства, иные средства, в том числе средства защиты информации, рекомендованные или предоставленные Работодателем, перечень которых определяется соответствующим организационно-распорядительным документом Работодателя.

При выполнении дистанционной работы Работник обязан соблюдать требования к оборудованию и информационной безопасности, установленные локальными нормативными актами Работодателя, настоящим соглашением.

При выполнении дистанционной работы Работник обязан использовать лицензионные программно-технические средства, необходимые для выполнения дистанционной работы.

Работник уведомлен и согласен, что компенсация за использование Работником принадлежащих ему либо арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации, оплату услуг интернет-провайдера, оплату услуг электроэнергии и иные расходы, связанные

с выполнением дистанционной работы, включена в его заработную плату".

Отметим, что последний абзац является на практике спорным с точки зрения его правомерности и сформулирован исходя из того, что работодатель не намерен рассчитывать и оплачивать компенсацию отдельно. Если же работодатель готов на выплату отдельной компенсации, то в соглашении лучше определить механизм ее расчета и выплаты.

Кстати, в упомянутом [законопроекте](#) есть нормы о возмещении сотруднику расходов на оплату электроэнергии, используемое ПО (включая антивирусную защиту) и пр.

5. Обязанность работника соблюдать требования охраны труда и перечень требований в части охраны труда, которые выполняются работодателем при исполнении работником своих обязанностей дистанционно. Эти положения могут быть сформулированы, как показано в образце из примера 3.

Пример 3. Возможная формулировка в допсоглашении к трудовому договору о соблюдении требований охраны труда при выполнении дистанционной работы

"Работник обязан соблюдать требования по охране труда при работе с использованием оборудования, которое предназначено для выполнения дистанционной работы. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда при выполнении дистанционной работы Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные [абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212](#) Трудового кодекса Российской Федерации".

6. Если существует вероятность того, что впоследствии работодатель решит вернуть работника к исключительно офисной работе, то в соглашении о дистанционно-офисной работе может быть прописан порядок, в котором работодатель может прекратить действие данного соглашения. Вопрос о правомерности таких условий также является в настоящее время спорным. Однако, учитывая отсутствие выявленных нами фактов признания контролирующими органами и судами подобных условий противоречащими законодательству, полагаем, что они все же могут включаться в текст соглашения с работниками, если это отвечает интересам организации.

Помимо перечисленного, в соглашение с работником, с учетом интересов работодателя, специфики деятельности и внутренних процессов организации, могут включаться и иные условия.

Справочно. Ряд норм, которые и так применялись в работе, в новом законе просто предлагается зафиксировать в документах. В их числе возможность не отвечать руководителю в нерабочее время, отсутствие четкого места удаленной работы, выбор между бумажным и электронным документооборотом. Правда, предполагается также фиксировать и норму рабочего времени/график работы - или дни недели для "комбинированного" труда. Вероятно, для работодателей это возможность большего контроля, а вот понравится ли такой вариант сотрудникам, сказать сложно. Если будет зафиксировано, что дистанционная работа возможна по четвергам, сотруднику и компании придется отдельно договариваться об изменениях.

Отметим, что может быть рассмотрен и иной порядок оформления дистанционно-офисной работы, при котором будут иметь место два трудовых договора - трудовой договор о работе по основному месту работы и трудовой договор о работе по совместительству. То есть, например, по основному месту работы сотрудник может трудиться в определенные дни в офисе (на условиях неполного рабочего времени). А по трудовому договору о работе по совместительству работник может работать дистанционно (также с неполным рабочим временем). Или наоборот. Однако на практике данный вариант хотя и не создает рисков, но вместе с тем является, на наш взгляд, менее удобным и более сложным в плане его реализации.

Совместительство - явление старое и, казалось бы, понятное. Ведь совместители есть во многих организациях. Однако, как показывает анализ судебных дел и практики кадровых служб, не всегда суть совместительства и его отличие от совмещения и других сложных ситуаций понимаются правильно. Расскажем, в чем разница, а также дадим алгоритм правильного приема на работу совместителя с примерами формулировок для трудового договора и других необходимых документов.

Возможность устраиваться на работу на условиях совместительства предусмотрена [ст. ст. 60.1 и 282](#) ТК РФ. В них же законодатель устанавливает основные отличия совместительства от иных форм работы. Так, работа по совместительству выполняется:

- 1) на регулярной оплачиваемой основе по отдельному трудовому договору;
- 2) в свободное от основной работы время;
- 3) по общему правилу - не более четырех часов в день, а за учетный период - не более половины нормы рабочего времени.

Эти условия должны соблюдаться в совокупности (одновременно).

Проанализируем эти особенности.

1. На условиях совместительства работник должен выполнять работу по определенной трудовой функции (должности, профессии) на регулярной основе с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и иными элементами трудовых отношений. В этом отличие совместительства от разовых поручений или работы по гражданско-правовому договору, когда важен конкретный результат в конкретной ситуации.

Если работник, например, составляет аналитические материалы для другой организации время от времени по договору возмездного оказания услуг или по лицензионному договору, это не считается совместительством. Но если он выполняет трудовую функцию аналитика, например, по трудовому договору с условием о дистанционном труде, то такую работу уже можно назвать совместительством.

2. Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время у другого работодателя (внешнее совместительство) или внутри организации у основного работодателя (внутреннее совместительство) как по другой, так и по такой же (аналогичной) должности, профессии. В последнем случае это не считается сверхурочной работой при условии соблюдения иных критериев совместительства.

При этом внутри организации допускается еще и совмещение ([ст. 60.2](#) ТК РФ), и замещение путем временного перевода на другую работу согласно [ст. 72.2](#) ТК РФ, когда работник выполняет параллельно или вместо основных (первичных) обязанностей и другую работу по такой же или другой должности в основное рабочее время. Совмещение и замещение (в смысле упомянутой [ст. 72.2](#) ТК РФ) возможно только внутри организации.

Внешнее совмещение невозможно. Добавим, что ситуация, когда две организации (функционирующие на одной общей территории) делят сотрудников, которые фактически одновременно работают на обе организации в одно и то же время, хотя числятся только в одной из них, является нарушением с точки зрения трудового законодательства.

Дополнительная работа по профессии/должности, аналогичной основной, может выполняться также в порядке расширения зон обслуживания и увеличения объема работ. К расширению зон обслуживания относится поручение работнику (например, сантехнику) обслуживать дополнительный участок в случае болезни другого рабочего, который ответственен за тот участок. Увеличение объема работ может заключаться, например, в поручении юристу дополнительной аналогичной работы, которую выполнял другой юрист, ушедший в отпуск. И оба вида работы осуществляются без отрыва от своей основной работы.

Как видите, ключевое отличие совместительства от иных (смежных) форм труда - работа всегда выполняется в свободное от основной работы время ([ч. 1 ст. 282](#) ТК РФ). Хотя при этом в законе нет препятствий для совместительства одновременно с совмещением, когда совместитель может временно совмещать работу по другой или такой же должности.

3. Отсюда другая особенность совместительства: для совместителя устанавливается неполное рабочее время - не более половины месячной нормы рабочего времени (или нормы за другой учетный период). Таким образом, если нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов ([ч. 2 ст. 91](#) ТК

РФ), то для совместителя она может составить не более 20 часов. При этом в день такая работа не может превышать четырех часов. Исключение - дни, когда совместитель свободен от работы у основного работодателя (ст. 284 ТК РФ). Обратите внимание: это ограничение нельзя изменить, даже если по основной работе у совместителя неполная ставка.

4. Из особенностей совместительства вытекает еще один критерий-свойство - это всегда, по смыслу ч. 1 ст. 282 ТК РФ, работа на условиях отдельного трудового договора, даже при внутреннем совместительстве. Другими словами, совместительство - это другая работа, при внутреннем совместительстве, как и в рамках внешнего, надо смотреть на работника так, словно он другой, отдельный (от основной должности). Отсюда должности по совместительству и не считаются вакантными.

Таким образом, при приеме на работу совместителя, даже внутреннего, оформляется отдельный трудовой договор. При совмещении, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или "замещении" этого не требуется, достаточно заключить дополнительное соглашение к уже имеющемуся трудовому договору.

Что в итоге

Дистанционно-офисная работа в рамках одного трудового договора на сегодняшний день прямо не разрешена и прямо не запрещена. Широкой практики признания контролирующими органами и судами такой "комбинированной" работы незаконной нет. Поэтому если организация заинтересована в том, чтобы работники совмещали дистанционную и офисную работу, то это может быть реализовано с некоторыми рисками. Снизить их можно путем грамотного составления соглашений к трудовым договорам с работниками, включения в них условий, позволяющих не допустить нарушения в сфере охраны труда, учета рабочего времени, его оплаты и т.д.

Однако окончательно говорить о законности применения смешанного способа организации труда и отсутствии рисков можно будет только после принятия соответствующих изменений в ТК РФ. По нашим оценкам, эти изменения будут реализованы в ближайшей перспективе. Поэтому для многих работодателей, для которых вопрос о переходе на "комбинированный" режим не стоит очень остро, оптимальным решением будет дождаться вступления в силу соответствующих поправок в ТК РФ.

В следующем номере расскажем еще про один актуальный вопрос работодателей, который встал во время пандемии новой коронавирусной инфекции, - как разделить трудовой день на части.

P.S. Изменить правила трудоустройства россиян по совместительству предложила член Общественной палаты России Ирина Волынец - в письменном обращении к премьер-министру Михаилу Мишустину.

"Прошу вас провести комплекс мероприятий по изменению правил трудоустройства по совместительству с целью возможности трудоустройства на полную занятость и полную ставку по совместительству более чем на одном рабочем месте", - сказано в тексте обращения, с которым ознакомился RT.

По словам Волынец, на сегодняшний день согласно Трудовому кодексу гражданин может устроиться на работу по совместительству к неограниченному числу работодателей, но только на полставки.

По ее мнению, инициатива позволит гражданам самостоятельно решать, смогут ли они совмещать две полные ставки. И те, кому позволяет график основной работы, смогут улучшить свое социальное и финансовое положение за счет совместительства, отметила автор инициативы.

По мнению директора центра конъюнктурных исследований Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ Георгия Остапковича, до сих пор совместительство на полной ставке в двух или трех организациях представлялось как "невиданный маневр".

По словам Остапковича, если человек работает по совместительству даже на полставки, он теряет производительность и устает.

С. Данилов

Подписано в печать

Корреспондент "ПБ"

07.08.2020
