УДК 349.2

Кочеткова А.А.

студент

Уфимского университета науки и технологий (г.Уфа, Россия)

Научный руководитель: Галимова А.Ш.

кандидат экономических наук, доцент УУНиТ

**Особенности организации труда дистанционных сотрудников**

**в современных условиях**

**Аннотация.** Дистанционное трудоустройство - это выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя или его обособленного структурного подразделения. Основная особенность такого вида работы — основные коммуникации с помощью цифровых технологий.

**Ключевые слова.** Дистанционные работники; трудовой договор; трудоустройство.

По состоянию на начало сентября 2024 года, в России около 1% сотрудников работают удалённо, что составляет примерно 1 млн человек. Однако полностью удалённо трудятся лишь 35-45% из них, тогда как большинство (55-65%) предпочитают гибридный формат работы.

По данным опроса сервиса SuperJob, к июню 2024 года 30% организаций имели удалённых сотрудников, а 44% предприятий использовали дистанционный формат работы. В Санкт-Петербурге этот показатель составил 39%, а в регионах - чуть больше, 45%.

С лета 2024 года количество компаний, где более 30% персонала работало удалённо, увеличилось с 4% до 11% к осени того же года.

Удалённая работа становится всё более популярной среди соискателей. Важно учитывать специфику этого формата занятости и соблюдать соответствующие условия. С 1 января 2021 года вступили в силу изменения в трудовом законодательстве, регулирующие дистанционную работу, согласно Федеральному закону от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удалённой) работы». Это позволило большему числу компаний предлагать своим сотрудникам удалённый формат работы.

На сегодняшний день существуют два вида удалённой работы:

1. Надомная работа - сотрудник выполняет задачи на дому, используя инструменты, предоставленные работодателем или приобретённые за свой счёт.

2. Дистанционная работа - сотрудник выполняет трудовые задачи вне офиса, без привязки к конкретному рабочему месту, используя только интернет и другие средства связи общего назначения.

Правила, регулирующие дистанционный труд, закреплены в трудовом законодательстве, а трудовые отношения оформляются посредством постоянного или временного трудового договора (ст. 312.1 ТК РФ). Важно установить порядок использования электронной подписи и обмена электронными документами между сторонами при взаимодействии с удалёнными сотрудниками.

Трудовой кодекс РФ предусматривает четыре категории дистанционной занятости:

1. Постоянная – работник выполняет свои трудовые обязанности на протяжении всего срока трудовых отношений.

2. Временная – данный вид занятости устанавливается на срок не более шести месяцев.

3. Периодическая – работник совмещает дистанционную работу с выполнением задач на стационарном рабочем месте.

4. Временная по инициативе работодателя – продолжается до тех пор, пока не исчезнут обстоятельства, вызвавшие необходимость перевода.

Удалённый формат работы предоставляет множество преимуществ работодателям, однако требует усилий и вложений в организацию работы удалённых сотрудников, а также в обеспечение слаженной работы всего коллектива.

Процесс трудоустройства дистанционных сотрудников происходит по стандартным правилам. Человек должен предоставить полный пакет документов, который, в отличие от традиционного оформления, может быть передан как лично, так и в электронной форме. Документы, отправляемые в электронном виде, должны быть посланы заказным письмом по почте (ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ). При приёме или переводе дистанционного сотрудника важно детально прописать все условия в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

В трудовом договоре с дистанционным сотрудником должны быть указаны следующие аспекты:

1. Продолжительность рабочей смены.

2. Информация о программно-технических средствах, которые будут использоваться.

3. Порядок взаимодействия с работодателем.

4. Правила компенсации расходов, связанных с выполнением трудовой деятельности.

5. Сроки предоставления отчётности о выполненной работе.

6. Условия расторжения трудового договора.

Договор может быть подписан в электронном виде, однако в течение трёх дней работодатель обязан отправить его бумажную версию по почте. Альтернативно может быть организована очная встреча, обычно проходящая в офисе работодателя.

Зарплата для удалённых работников устанавливается в соответствии с трудовым договором. В трудовом соглашении прописываются условия оплаты, дополнительные выплаты, надбавки и мотивационные бонусы (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Уровень зарплаты определяется на основе квалификации, сложности выполняемой работы, а также объёма и качества труда (ст. 132 ТК РФ). Важно отметить, что зарплата дистанционного сотрудника не может быть меньше только на основании того, что он работает удалённо (ч. 4 ст. 312.1, ст. 312.5 ТК РФ).

Удалённый работник имеет все гарантии и пособия, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ. К ним относятся выплаты за отпуск, больничные, компенсация за средний заработок при командировках, пособие при уходе за ребёнком с инвалидностью и аналогичные выплаты.

По установленным правилам, работодатель обязан обеспечивать удалённого сотрудника всеми необходимыми техническими средствами и программным обеспечением для выполнения его рабочих обязанностей. Если работник использует свои личные ресурсы, ему полагается компенсация за подтверждённые расходы. Размер этой выплаты, порядок её расчёта и сроки могут быть указаны в трудовом или коллективном договоре, а также в “Положении о дистанционной работе” и других внутренних документах.

Каковы преимущества дистанционной работы? Всё больше людей выбирают этот формат, поскольку он более удобный и экономически выгодный. Работодатели получают более широкий выбор кандидатов, так как географическое расположение уже не имеет значения. Удалённый формат работы предоставляет доступ к более талантливым специалистам с необходимыми навыками и опытом. Кроме того, дистанционная работа способствует оптимизации процессов и снижению расходов на организацию рабочего пространства, коммунальные услуги, транспортные затраты, офисную одежду и обеды. Для сотрудников преимущества заключаются в экономии времени и средств на дорогу, возможности работать в комфортной обстановке, частом совмещении работы с другими обязанностями (например, для женщин в декрете, студентов, людей старше 50 лет). Также дистанционный формат помогает развить самодисциплину и умение распределять свои обязанности. Однако у удалённого формата работы есть и недостатки.

Сотрудники могут столкнуться с необходимостью самостоятельно приобретать необходимую технику, искать информацию для решения рабочих задач, а также испытывать трудности с управлением рабочим временем и режимом отдыха. Работодатели могут сталкиваться с проблемами коммуникации и контроля за удалёнными сотрудниками, поскольку основная связь происходит онлайн. Из-за технических проблем офисные сотрудники могут выполнять работу быстрее, так как получение ответа от удалённого сотрудника занимает больше времени. Кроме того, работодатель не всегда может точно оценить загрузку удалённых работников, что может привести к снижению эффективности выполнения поставленных задач.

**Список литературы**

1. Федеральный закон "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" от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя редакция) <https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/>
2. Корякова Е. А., Изюмова Д. А. «Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования» // Журнал «Вопросы российской юстиции». 2021.
3. https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnyy-trud-v-rossii-osobennosti-i-problemy-pravovogo-regulirovaniya?ysclid=m4jyjabg1448717486
4. Кузнецов В. В. «Дистанционный труд в России: особенности регулирования труда дистанционных работников» // «Меридиан». 2020. №14 (48). С. 222–224.
5. Слугина М. В., Яворская С. А. «Проблемные аспекты правового регулирования труда дистанционных работников в России» // «Аллея науки». 2020. №4. С. 446–471.
6. Орякова Е.А., Изюмова Д.А. Дистанционный труд в России: особенности и проблемы правового регулирования. - <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnyy-trud-v-rossii-osobennosti-i-problemy-pravovogo-regulirovaniya?ysclid=m4jypl70a73551307\>
7. Галимова А.Ш., Мухаметшина Г.Р. Бизнес-технологии в HR в условиях цифровой трансформации экономики. – Уфа, 2023.

© Кочеткова А.А, 2024