

Дистанційна та надомна робота, гнучкий режим робочого часу

- 1. Закон про дистанційну роботу**
- 2. Дистанційна робота**
- 3. Надомна робота**
- 4. Гнучкий режим робочого часу**

В

4 лютого 2021 року Верховна Рада України прийняла Закон "Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи", яким передбачено вдосконалення правових відносин у сфері регулювання дистанційної та надомної роботи.

Даний Закон запроваджує два самостійних види (форми) роботи: дистанційна та надомна, а також поняття "гнучкий режим робочого часу".

Дистанційна робота

Дистанційна робота – це форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

При виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому.

Також при дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених КЗпП.

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може одночасно поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи із роботою у приміщеннях чи на території роботодавця визначаються в трудовому договорі про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації і іншими засобами визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. Так само в трудовому договорі про дистанційну роботу зазначаються порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати компенсації за використання належних працівникам або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів

захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат.

У випадку відсутності відповідного положення у трудовому договорі, забезпечення засобами роботи, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, які використовує працівник, покладається на роботодавця, який забезпечує відповідне встановлення та технічне обслуговування, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівникові, який виконує дистанційну роботу має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку (період відключення), при якому працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни

Працівник може вимагати від роботодавця тимчасовий, строком до 2-х місяців, перехід на дистанційну роботу у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівникові у такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не сумісне з виконуваною діяльністю та трудовою функцією працівника, а також якщо працівник не навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце.

Надомна робота

Надомна робота – це форма організації праці, коли оплачувана робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших заздалегідь обраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами роботодавця, але поза виробничими або робочими приміщеннями роботодавця.

При виконанні надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

Працівник у разі неможливості виконувати роботу на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочих дні до такої зміни у спосіб визначений трудовим договором про надомну роботу.

При надомній роботі на працівників поширюється загальний режим роботи роботодавця, якщо інше не передбачено у трудовому договорі.

Роботодавець зобов'язаний вести облік усіх працівників, яким вони надають роботу на дому, окремо жінок і чоловіків, а також реєстраційні листи робочих завдань, доручених працівникові, із зазначенням:

- часу, відведеного для виконання завдань;
- тарифних ставок оплати праці;
- витрат, що виникли у працівника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації;
- будь-яких утримань із заробітної плати, проведених відповідно до українського законодавства;
- належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом із датою проведеної виплати.

Також Закон надає право роботодавцю при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу отримувати відомості про місце проживання або інше місце за її вибором, де буде виконуватись трудова функція (з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу).

Закон забезпечує можливість ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами, з якими працівник має бути ознайомлений у письмовій формі, шляхом обміну електронними документами.

Гнучкий режим робочого часу

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Це означає, що окремих працівників може працювати за індивідуальним графіком роботи, який відрізняється від загального графіка роботи роботодавця.

Про такий графік роботи можна домовитись, як при прийнятті на роботу, так і згодом, на визначений строк або безстроково, в усній або письмовій формі. Порядок та умови гнучкого режиму робочого часу визначається у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Робочий час при гнучкому режимі робочого часу складається з трьох частин:

фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

час перерви для відпочинку і харчування.

При багатозмінній організації роботи, а також у разі безперервного виробництва та у інших випадках, які передбачають обов'язкову присутність працівника в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (промисловість, торгівля, побутове обслуговування, надання послуг, транспорт тощо), доцільність застосування гнучкого режиму робочого часу визначається роботодавцем.

Також Закон передбачає, що у разі виробничо-технічної необхідності або для

www.DLF.ua

виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавця може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким визначено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві графік роботи. Тобто роботодавець може в окремих випадках перевести працівників з гнучким графіком роботи на звичайний режим роботи, при цьому не потрібно повідомляти їх про це за два місяці.

У разі відрядження на працівника поширюється режим робочого часу того підприємства, до якого його відряджено.