Главам городских и сельских поселений

Городищенского муниципального района

Волгоградской области

Уважаемые главы городских и сельских поселений!

Для размещения на Интернет - сайтах администраций городских и сельских поселений Городищенского муниципального района в рубрике «Прокурорский надзор» направляю в Ваш адрес статью: «Уменьшение заработной платы при переходе на дистанционный режим работы, по общему правилу, не допустимо».

В силу статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Такой подход является совершенно обоснованным, так как работник меняет только место выполнения работы, а объем его трудовых обязанностей не сокращается.

Вполне понятно, что в каждой организации имеются особенности трудового процесса, которые порой бывает трудно предугадать при переходе на дистанционный режим работы. Во избежание излишних трудовых споров законодатель в 2020 году дополнил Трудовой кодекс РФ новыми положениями (статья 312.9) и регламентировал этот процесс.

Нужно понимать, что в случае эпидемии или эпизоотии и в иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

То есть, согласие работника на такой перевод не требуется.

При этом работодатель должен обеспечить такого работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Правильно поступают те работодатели, которые заблаговременно принимают локальный нормативный акт о порядке временного перевода работников на дистанционную работу. В этом случае «правила игра» известны всем заранее.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя в рассматриваемом случае внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Этот случай является исключением из общего правила. При таких условиях оплата работнику производится в порядке, предусмотренным частью второй статьи 157 Трудового кодекса РФ - в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на период простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, может устанавливаться больший размер оплаты труда.

Прокурор района Т.Н. Ивлиева