

**Тема:**

***"Перевод на дистанционную работу во время  
карантина из-за коронавируса COVID-19"***

**Группа компаний «Консультант-Скиф»  
Лектор Шамрай Валерия  
e-mail: vshamray@ric077.ru**

## ***Оглавление***

<i>Вопрос 1. Особенности дистанционной работы .....</i>	3
<i>Вопрос 2. Оформление дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу во время карантина из-за коронавируса COVID-19.....</i>	7



## **Вопрос 1. Особенности дистанционной работы**

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной
- Письмо Минтруда России от 27.03.2020 N 14-4/10/П-2741 «О дополнении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 N 206»
- Письмо Минфина России от 01.12.2014 N 03-04-06/61300
- "Вопросы-ответы по организации удаленной работы и оформлению больничных в период кампании по противодействию распространению коронавируса"

### **Выдержки из нормативных документов**

#### ***Понятие дистанционной работы***

##### ***Ст. 312.1, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

#### ***Отличие дистанционного труда от домашнего***

##### ***Ст. 310, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

##### ***Ст. 312.1, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

В случае, если настоящей главой предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе...

...Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами



и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

***Ст. 312.3, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

### ***Преимущества дистанционной работы***

***Ст. 311, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

### ***Временный перевод на удаленную работу***

***Ст. 72, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

***Письмо Минтруда России от 27.03.2020 N 14-4/10/П-2741 «О дополнении Рекомендаций работникам и работодателям в связи с Указом Президента РФ от 25.03.2020 N 206»***

Письмом Минтруда России от 26 марта 2020 г. N 14-4/10/П-2696 были направлены Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" (далее - Указ, Рекомендации), дополнительно к указанному письму сообщаем следующее.

1. В пункте 4 Рекомендаций к организациям сельскохозяйственной отрасли следует относить, в том числе, организации, осуществляющие производство сельскохозяйственной продукции всех видов, организации сельскохозяйственного машиностроения, а также организации, задействованные в весенне-полевых работах.

Под организациями, деятельность которых связана с защитой здоровья населения и предотвращением новой коронавирусной инфекции, также следует понимать организации медицинской промышленности. К организациям, обеспечивающим население продуктами питания и товарами первой необходимости, следует также относить организации, осуществляющие производство продуктов питания и товаров первой необходимости, в том числе, выпускающие материалы, ингредиенты, сырье и комплектующие, необходимые для их производства.

К непрерывно действующим организациям также относятся организации, осуществляющие деятельность в сфере информационных технологий и связи, включая почтовую связь, организации в сфере дорожного хозяйства, в том числе осуществляющие деятельность по строительству, эксплуатации дорог, мостов и тоннелей.

2. Режим нерабочих дней не распространяется на работников, обеспечивающих непрерывность производственно-технологического цикла в отраслях, перечисленных в пункте 4 Рекомендаций. Работодатели вправе по согласованию с работниками определять необходимость участия конкретного работника в непрерывном производственном процессе.

3. Работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа с обязательным соблюдением требований Минздрава России и Роспотребнадзора по профилактике новой коронавирусной инфекции. В период действия Указа изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

**"Вопросы-ответы по организации удаленной работы и оформлению больничных в период кампании по противодействию распространению коронавируса"**

Что нужно сделать, чтобы можно было работать из дома?

- Для того, чтобы перевести сотрудников на работу на дому, работодатель должен:

1. Определить списки работников, переводимых на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.
2. Издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) переводе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников. Перевод на удаленную работу должен проходить с учетом производственных возможностей, т.е. важно убедиться, что у вашего сотрудника есть ресурсы для выполнения этой работы или вы можете ему предоставить необходимую технику/материалы.

**Письмо Минфина России от 01.12.2014 N 03-04-06/61300**

Поскольку, как следует из приведенного определения дистанционной работы, она осуществляется вне какого-либо подразделения работодателя и вне стационарного рабочего места, признаков наличия обособленного подразделения в рассматриваемой ситуации не имеется.

**Примеры**

ООО "Альфа"

**ПРИКАЗ**

**о временном переводе на дистанционную работу**

19.03.2020

N 23

В связи с введением Указом Мэра от 05.03.2020 N 12-УМ режима повышенной готовности в г. Москве и рекомендациями Минтруда, приказываю:

- С 23.03.2020 и до отмены режима повышенной готовности в г. Москве перевести на дистанционную работу:
  - начальника отдела кадров Фролова Н.С.;
  - главного бухгалтера Никанорову Е.А.;
  - бухгалтера Клементьеву Л.В.;
  - юриста Карамзина К.М.;
  - менеджера Потапова А.Н.;
  - инженера Смирнова С.С.

- Системному программисту Жихловину П.А. обеспечить техническую возможность дистанционной работы указанных в п. 1 настоящего Приказа сотрудников с 23.03.2020.
- Начальнику отдела кадров Фролову Н.С. до 21.03.2020 разъяснить указанным в п. 1 настоящего Приказа сотрудникам их права и обязанности в связи с переводом на дистанционную работу.

Генеральный директор *Иванов* Иванов И.И.

С приказом ознакомлен:

системный программист *Жихловин* Жихловин П.А.

19.03.2020

С приказом ознакомлены, с переводом на дистанционную работу согласны:

начальник отдела кадров *Фролов* Фролов Н.С.

19.03.2020

главный бухгалтер *Никанорова* Никанорова Е.А.

19.03.2020

бухгалтер *Клементьева* Клементьева Л.В.

19.03.2020

юрист *Карамзин* Карамзин К.М.

19.03.2020

менеджер *Потапов* Потапов А.Н.

19.03.2020

инженер *Смирнов* Смирнов С.С.

19.03.2020

## Выводы по вопросу:

1. Дистанционную работу работник может выполнять вне стационарного рабочего места (например, дома). Дистанционно могут трудиться работники умственного труда.
2. Дистанционная работа имеет для работодателя ряд преимуществ: экономическую выгоду (обычно не требуется организовывать работнику рабочее место), увеличение гибкости штата, рост производительности труда, отсутствие транспортной проблемы и необходимости получать разрешения от органов пожарной безопасности и др.
3. Для временного перевода на удаленную (дистанционную) работу необходимо получить согласие сотрудников, издать приказ и ознакомить с ним.

## **Вопрос 2. Оформление дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу во время карантина из-за коронавируса COVID-19**

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ Письмо Минфина России от 01.12.2014 N 03-04-06/61300

## Выдержки из нормативных документов

### ***Порядок планирования работы и отчетности о ней***

#### ***Ст. 91, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

### ***График работы***

#### ***Ст. 57, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

#### ***Ст. 72, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

#### ***Ст. 100, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.



**Ст. 93, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**Ст. 312.4, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

## **Оплата труда**

**Ст. 9, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

**Ст. 129, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Ст. 132, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

**Ст. 135, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.



Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

б. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -  
Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подверг

**Ст. 5.27, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ**

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

**Ст. 57, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

**Ст. 72, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

**Ст. 93, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

## ***Условия, которые желательно включить в дополнительное соглашение о переводе на дистанционную работу при карантине***

### ***Ст. 57, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);  
режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

### ***Ст. 72, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

### ***Ст. 93, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

## ***Оформление и подписание дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу при карантине***

### ***Ст. 57, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

### ***Ст. 67, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

### ***Ст. 72, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

### ***Ст. 312.1, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ***

В случае, если настоящей главой предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

**Ст. 312.21, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ**

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

***Риски при составлении дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу при карантине***

**Ст. 5.27, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ**

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

**Полезная информация в КонсультантПлюс**



*Найти образец дополнительного соглашения к трудовому договору о переводе работника на дистанционную работу;*



- **Быстрый поиск: ДОП СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА**
- *Перейти в форму Дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе работника на дистанционную работу (первый документ в списке)*

Как найти



### **Риски при неправильной организации работы в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации**



Некорректное оформление дополнительного соглашения к трудовому договору о переводе на дистанционную работу во время карантина влечет предупреждение или штраф, предусмотренные ч. 4, 5 Ст. 5.27.КоАП:

- на должностных лиц - от 10000 до 20000 рублей;
- на ИП без образования юрлица - 5000 до 10000 рублей
- на юрлиц - от 50000 до 100000 рублей.



За повторное нарушение предусмотрен штраф:

- на граждан – 5000 рублей;
- на должностных лиц - дисквалификация на срок от одного года до трех лет;
- на ИП без образования юрлица - от 30000 до 40000 рублей;
- на юрлиц - от 100000 до 2000000 рублей.

### **Выводы по вопросу:**

1. В дополнительном соглашении рекомендуем прописать график работы сотрудника, даже если он не будет отличаться от прежнего.
2. Можно согласовать с работником, что в период удаленной работы он будет работать неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю.
3. Вносить изменения в условие об оплате труда в допсоглашении не нужно, за исключением случая, когда такие изменения обусловлены изменением режима работы работника.
4. Срок, на который работник переводится на дистанционную работу в период карантина, можно прописать в допсоглашении как конкретной датой, так и, например, указать, что переводите на период введения карантинных мер в вашем регионе.
5. Советуем также включить в дополнительное соглашение о переводе работника на дистанционную работу в период карантина, в частности, следующие условия: адрес, контактную информацию, порядок обмена документами на период карантина.
6. Дополнительное соглашение к трудовому договору составляется в произвольной форме в двух экземплярах.
7. За некорректное оформление дополнительного соглашения к трудовому договору о переводе на дистанционную работу во время карантина есть риск привлечения к административной ответственности по ч. 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ.