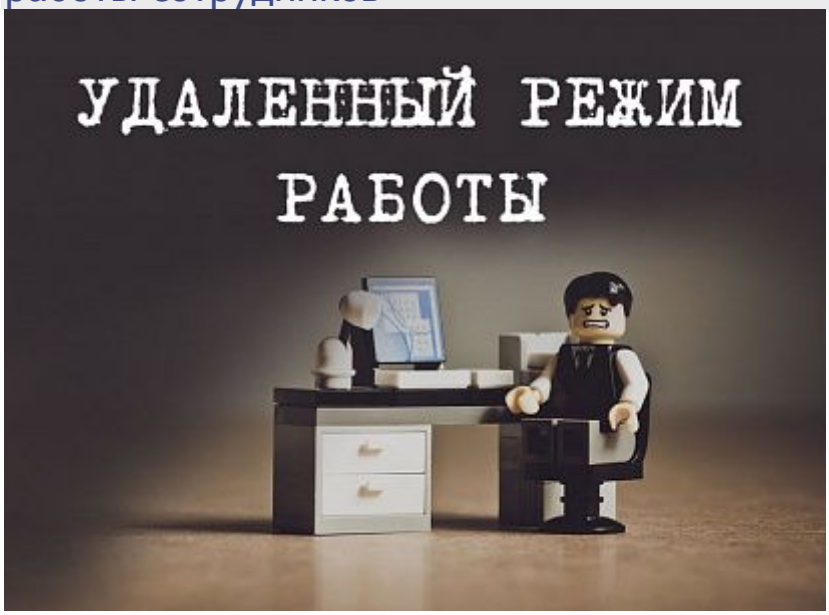
Руководство для работодателей по организации удаленной работы сотрудников



28 августа 2020 | Передовой опыт

Международная организация труда подготовила для работодателей руководство по организации удаленного режима работы в условиях пандемии COVID-19. Документ включает практические рекомендации для тех организаций, которые изменили режим работы, переведя персонал на удаленный режим.

Документ поясняет, что **удаленный режим работы (УРР) – это способ организации трудовой деятельности, при котором персонал предприятия осуществляет производственные обязанности находясь дома посредством информационно-коммуникационных технологий.** Данный режим понимается как временный, альтернативный вариант организации трудовой деятельности.

Особенностью УРР выступает возможность выполнять работу в различных местах вне производственного объекта, например, осуществление мобильной работы.

В МОТ пояснили, что из-за совместной ответственности работников и работодателей за результаты УРР реализовать этот вариант организации труда можно только с учетом определенных обстоятельств. Перед выводом сотрудников на новый формат рекомендуется определить целесообразность и возможность такого шага с учетом следующих факторов:

- уровень технической оснащенности;
- перечень производственных операций, которые допускается выполнять на УРР;
- наличие аппаратного обеспечения и надежных источников питания;
- соответствия жилищных условий работника требованиям охраны здоровья и безопасности;
- фактическая способность сотрудника выполнять работу в домашних условиях;
- наличие рисков, способных потенциально угрожать психическому здоровью работника в будущем.

В МОТ обращают внимание на возможное влияние удаленной работы на семейные отношения сотрудника, у которого могут быть требующие заботы и ухода иждивенцы. Также он может иметь хронические заболевания или страдать из-за бытового насилия.

Если в силу указанных обстоятельств работника невозможно вывести на УРР необходимо предложить альтернативные варианты с учетом положений национального законодательства и корпоративной политики предприятия. В их числе – **уход в оплачиваемый отпуск** (в том числе внеочередной).

Работники обязаны сотрудничать с руководством предприятия при переходе на УРР, если такое решение обусловлено необходимостью сократить распространение пандемии. При этом временный перевод на удаленку не требует внесения постоянных изменений в условия трудоустройства. С целью уточнения порядка ввода УРР работодатели должны **подготовить внутренние правила** и ознакомить с ними сотрудников.

За работодателями сохраняется **обязанность выполнять анализ рисков здоровья и безопасности сотрудников** с учетом новых обстоятельств. В частности, они должны **убедиться, что работу безопасно выполнять в домашних условиях** и принять обоснованные меры по обустройству рабочего места сотрудников, имеющих группу инвалидности.

На работодателей возлагается обязанность **обеспечить персонал, выведенный на УРР, необходимым оборудованием и техническими средствами**, а в случае их выхода из строя они должны провести ремонт. Работнику необходимо использовать полученное оборудование только для производственной деятельности.

В документе прописаны **обязанности сотрудников на удаленном режиме**. Среди них поддержание связи с работодателем, забота о собственной безопасности, готовность выполнять распоряжения руководства в рабочее время и другие.

Производительность труда на УРР рекомендуется измерять по конечному результату и достижению работником планового и контрольного показателя. В рекомендациях анализируются возможные проблемы, связанные с переходом на удаленку – соблюдение директив государственных органов, возможность подготовки и переобучения кадров, продуктивность труда, сочетание трудовой деятельности и личной жизни.

Отдельно освещается проблема охраны труда в условиях УРР. Авторы документа придерживаются мнения, что в при удаленной работе проводить мониторинг и контроль охраны труда и здоровья персонала сложнее. В числе проблем называются **эргономические риски, связанные с отсутствием у работников соответствующего оборудования**. В частности, столы и стулья могут быть не приспособлены для долговременной работы. При этом работодатели должны ознакомить сотрудников с обязанностями общего характера в сфере ОТ и принятыми на предприятии правилами ТБ, **пересмотреть эти правила если они не охватывают УРР, а также организовать текущую оценку рабочего места сотрудника вне производственного объекта.**