

*Базаров Роман Сергеевич
студент 3 курса магистратуры,
Институт сервиса и отраслевого управления,
Тюменский Индустриальный Университет,
Россия, г. Тюмень
e-mail: romanbazarov@mail.ru*

УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы и возможности удаленного режима работы

Ключевые слова: пандемия, коронавирус, удаленная работа, дистанционная работа, работодатель, опрос, законопроект.

*Bazarov Roman Sergeevich
3rd year master student,
Institute of service and industry management,
Tyumen Industrial University,
Russia, Tyumen*

REMOTE WORK AS A NEW REALITY

Abstract: This article discusses the problems and opportunities of remote operation.

Keywords: oil, gas, development, exploration and production, optimization of the economy.

В 2020 году стремительное шествие пандемии коронавируса потребовали от компаний в кратчайшие сроки принять комплекс мер для сохранения здоровья своих сотрудников и обеспечения бесперебойной операционной деятельности в условиях эпидемии [1]. Так в связи с угрозой массового распространения инфекции, многие предприятия приняли решение перейти на удаленный режим работы.

Проблематика перехода

Основной задачей при переходе на «удаленку» для всех работодателей была оперативность, с которой необходимо было обеспечить работу сотрудников из дома. Многие компании открывали доступ к своим внутренним

ресурсам, разрешали сотрудникам забирать офисные компьютеры домой, закупают ноутбуки и средства удаленной работы.

Распространенные сложности при переходе: недостаток коммуникаций между сотрудниками, непрозрачность бизнес-процессов, невозможность видеть полную картину ситуации, уменьшение продуктивности из-за домашней обстановки и тревожной атмосферы [2].

Согласно результатам опроса SAP, которые были опубликованы 23 апреля 2020 года самыми серьезными проблемами для выполнения работы дома респонденты называли оснащение рабочего места (25%) и наличие близких в замкнутом пространстве (17%). Наряду с этим, больше всего сотрудникам не хватает мониторов и оборудования для видеосвязи.

При экстренном переходе на удаленку компании испытывают два вида сложностей. Первое, что усложняет скорость и качество перевода сотрудников на удаленный режим — это отсутствие материально-технической базы: начиная от домашнего рабочего места, заканчивая сложностями с доступами подключения к ресурсам компаний, обеспечением безопасностью и коммуникацией между сотрудниками. Во-вторых, для большинства людей удаленная работа стала новым опытом в их профессиональной деятельности. До этого она ограничивалась несколькими днями во время командировок или больничных, но мало кто из сотрудников был морально готов к тому, что придется работать из дома на протяжении нескольких месяцев.

Чем дистанционная работа отличается от работы в офисе

При дистанционной работе компания приходит к соглашению с работником, как они будут взаимодействовать — по телефону, электронной почте, мессенджеру. И через эти средства связи работник получает все задания работодателя. Совещания можно проводить через сервисы видеосвязи, например по «Зуму» или «Скайпу», отчеты отправляют посредством электронной почты.

Дистанционному сотруднику не нужно приезжать в офис за весь период перевода на удаленную работу. Более того, если у работника будет такая

обязанность, то трудовой договор нужно переоформить в обычный и убрать условие о дистанционной работе.

Во всем остальном дистанционный сотрудник ничем не отличается от офисного — у него есть все трудовые права и обязанности, ему также полагаются все виды отпусков, оплата больничных, гарантии, связанные с семейными обстоятельствами.

Работать можно из любого места (из дома, кафе, коворкинга) - главное, чтобы был стабильный интернет для связи с коллегами.

Понятие дистанционной и удаленной работы

Законопроект № 973264-7 [3] уравнивает дистанционную и удаленную работу, устраняя существующую в настоящее время правовую неопределенность.

Наряду с этим под дистанционной (удаленной) работой поправками понимается выполнение сотрудником трудовой функции вне места нахождения работодателя, как временно, так и на постоянной основе.

Временной дистанционной работой, согласно поправкам в статью 312.1 ТК РФ, считается временное выполнение трудовой функции вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

После истечения срока, на который заключался договор о временной удаленной работе, сотрудник считается перешедшим на обычный режим работы, а именно в месте нахождения работодателя.

Напомним, сейчас трудовой договор о дистанционной работе может заключаться только на неопределенный срок. Трудовой договор о дистанционной работе сможет заключаться путем обмена электронными документами. При этом в таком договоре можно будет не указывать рабочее место сотрудника.

Данное условие исключается из перечня существенных условий трудового договора о дистанционной работе. Фактически дистанционный сотрудник сможет работать из любого места, где есть возможность использовать интернет для связи с работодателем.

Что еще хорошего может дать удаленка работодателям.

Сэкономить офисный бюджет. При дистанционной работе работодатель существенно экономит на аренде и уборке офиса, коммунальных платежах и оборудовании. Ему не нужно проводить специальную оценку условий труда, тратиться на пожарную безопасность.

Обучение и инструктаж по охране труда с удаленщиками проводить не нужно. Правда, необходимо провести инструктаж по работе с оборудованием, если работодатель его предоставляет.

Выбирать команду по всей стране. С дистанционной работой работодатель может не ограничиваться сотрудниками, которые живут в одном городе с ним. Можно принять на работу сотрудника из любой точки страны, исключив при этом затраты на его переезд к месту, где расположен офис организации.

Снизить издержки на оплату труда. Уровень зарплат в разных регионах страны отличается, поэтому работодатель может найти квалифицированных сотрудников за меньшие деньги. Например, бухгалтер по расчету зарплаты из регионов может согласиться работать за 25 000—30 000 Р в месяц, а в Москве квалифицированного специалиста за такие деньги можно даже не искать.

Увеличить удовлетворенность от работы. Сотрудник на удаленке может сам определять темп и режим работы, если иное не предусмотрено трудовым договором, и самостоятельно принять решение, как сделать свой труд более продуктивным. Он экономит время на дороге, деньги на обедах в кафе и на покупке одежды для офиса. Все это положительно влияет на его удовлетворенность работой и работодателем.

Список источников:

1. Организационные вопросы удаленной работы [Электронный ресурс] // URL: Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения: 24.11.2020 г.).

2. Самые тревожные сотрудники на удаленной работе – руководители среднего звена. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://news.sap.com/cis/202/04/> (дата обращения: 24.11.2020 г.).

3. Законопроект № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»