

*Галкин Владислав Дмитриевич
студент 2 курса магистратуры,
факультет сферы обслуживания и управления,
Воронежский филиал Российского экономического университета
имени Г.В. Плеханова,
Россия, г. Воронеж
e-mail: ea_takarov@mail.ru*

*Донских Дмитрий Сергеевич
студент 2 курса магистратуры,
факультет сферы обслуживания и управления,
Воронежский филиал Российского экономического университета
имени Г.В. Плеханова,
Россия, г. Воронеж*

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕРЕВОДА СОТРУДНИКОВ НА УДАЛЕННУЮ РАБОТУ

***Аннотация:** В статье анализируются основные положения по организации дистанционной работы сотрудников компании в условиях пандемии коронавирусной инфекции. Анализируются положения Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие особенности организации трудовой деятельности в условиях пандемии коронавирусной инфекции. Определены факторы, не способствующие переводу на удалёнку. Определены управленческие функции при переводе сотрудников на дистанционную работу. Предложен алгоритм перевода сотрудников компании на удаленку.*

Ключевые слова: коронавирусная пандемия, дистанционная работа

*Galkin Vladislav Dmitrievich
1st year master student,
faculty of Service and Management,
Voronezh Branch of the Russian Economic University
named after G.V. Plekhanov,
Russia, Voronezh*

*Donskikh Dmitry Sergeevich
1st year master student,
faculty of Service and Management,
Voronezh Branch of the Russian Economic University
named after G.V. Plekhanov,
Russia, Voronezh*

ORGANIZATION OF TRANSFER OF EMPLOYEES TO REMOTE WORK

Abstract: *The article analyzes the main provisions for organizing remote work of company employees in the context of a coronavirus pandemic. The article analyzes the provisions of the Labor Code of the Russian Federation, which provide for the peculiarities of the organization of labor activity in a pandemic of coronavirus infection. The factors that do not contribute to the transfer to a remote location have been identified. Determined management functions when transferring employees to remote work. An algorithm for transferring company employees to a remote location is proposed.*

Keywords: *coronavirus pandemic, teleworking*

Несмотря на спад интенсивности заболеваний коронавирусной инфекцией Covid 19, общее количество продолжает неуклонно расти и на сегодня в России 1,02 млн. случаев [1]. Поэтому актуальной остается проблема перевода сотрудников предприятия на удаленный формат работы.

Обзор научной и нормативной литературы по проблеме перевода сотрудников предприятия на удаленный формат работы показал, что основные положения по организации работы на «удаленке» можно сформулировать следующим образом [2, 3, 4].

1. Работодатели не обязаны переводить сотрудников на «удаленку», они делают это добровольно.

2. Принудительно перевести сотрудника на «удаленку» нельзя, он должен согласиться. Введение на региональном уровне профилактических мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции не позволяет работодателям переводить сотрудников на дистанционную работу на основании односторонних распоряжений.

3. Чтобы перевести работника на «удаленку», не обязательно расторгать уже существующий трудовой договор и заключать новый договор о дистанционной работе. Достаточно внести в действующий договор соответствующие изменения или подписать дополнительное соглашение.

4. Режим работы и отдыха дистанционный работник устанавливает по своему усмотрению. Но если в соглашении будет указан конкретный график удаленной работы, сотрудник обязан его придерживаться.

5. На удаленных сотрудников распространяются все права и гарантии соблюдения этих прав, что и на всех прочих работников, согласно ТК РФ.

Именно поэтому никто не может обязать работодателей и их сотрудников менять сложившиеся трудовые отношения и переходить на дистанционную работу.

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ) [3], поэтому изменение трудовых договоров и перевод сотрудников на дистанционную работу осуществляются исключительно по добровольному согласию работника и работодателя.

Перевести сотрудника на дистанционную работу, в том числе и временно, на основании только приказа или распоряжения работодателя нельзя. Дело в том, что при переходе на удаленный режим работы у сотрудника меняется место работы, которое в соответствии со ст. 57 ТК РФ является существенным условием трудового договора. В свою очередь изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, в том числе места работы, допускается исключительно по соглашению сторон трудового договора в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) [3].

Исходя из вышесказанного нами предложены мероприятия по переводу сотрудников компании на «удаленку».

Для перевода сотрудников на «удаленку», вначале необходимо определиться с важными организационными моментами [4].

Во-первых: возможен ли перевод сотрудников (и каких категорий) на работу из дома?

Для этого необходимо оценить факторы, определяющие процесс принятия решения. Оценить все «за» и «против».

Можно выделить четыре фактора, которые мешают переводу на удалёнку. Рассмотрим их более подробно.

1. Отсутствие электронного документооборота

Отечественный бизнес до сих пор привык заверять документы своей личной подписью. Документы, заверенные электронной подписью, полностью

соответствуют напечатанным на бумаге. Некоторые министерства и службы позволяют получать свои услуги исключительно через портал госуслуг, интернет, без личных визитов. Это ИФНС, например.

2. Нежелание руководства терять контроль над работниками и процессом их труда. Лучше пусть все будут в зоне прямой видимости.

3. Неготовность сотрудников работать из дома.

Для продуктивной работы нужен рабочий настрой, а условия для работы на дому есть далеко не у всех. Основные причины: нет оборудованного рабочего места, нет свободных, тихих помещений, дома маленькие дети.

4. Социальный фактор. Если человек всю жизнь работал только в офисе, ему может быть психологически тяжело без общения с коллегами.

Список литературы:

1. Официальная статистика коронавируса [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.google.com/search?q=%D...UTF-8>. (дата обращения: 06.09.2020 г.).

2. Журнал Энергия Интеллекта - Москва [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://www.iks-consulting.ru/raitings-245.html>. (дата обращения: 06.09.2020 г.).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

5. Журнал Контур [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://kontur.ru/articles/4570>. (дата обращения: 06.09.2020 г.).