ПРОФСПІЛКА
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 16

березень 2021 р.

Дистанційна та надомна робота: яку форму обрати

Дистанційну й надомну роботу оформляйте за новими правилами. Адже законодавець розділив ці форми організації праці, докладно прописав кожну та «розвів» їх по різних статтях КЗпП. Стаття допоможе обрати формат роботи, що підходить вашим працівникам.

Що сталося. З 27.02.2021 р. дистанційну та надомну роботу оформляємо по-різному. Цього дня набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» від 04.02.2021 № 1213-IX, що вніс численні зміни до Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП).

Що передувало. У квітні 2020-го законодавці терміново ввели до КЗпП новий формат — дистанційну (надомну) роботу. У статті 60 КЗпП з'явилися норми про гнучкий режим та дистанційну (надомну) роботу — форми, потрібні, щоб працювати на карантині. Через «турборежим» деякі норми суперечили одна одній, кадровики не могли коректно застосувати їх на практиці, важливих норм бракувало.

Що змінилося. Законодавці виконали «роботу над помилками»: у статті 60 КЗпП залишили норми про гнучкий режим робочого часу з невеликими доповненнями, а надомну й дистанційну роботу розвели по окремих статтях КЗпП — 60-1 і 60-2. Загалом зміни раціональні, але деякі з них спричиняють запитання.

Чим допоможе ця стаття. З'ясуєте, чим дистанційна робота відрізняється від надомної. Оберете, для кого з працівників оформляти дистанційну роботу, а для кого — надомну.

Чим дистанційна робота відрізняється від надомної

Дистанційна робота — як правило, інтелектуальна, працівник працює на комп'ютері через інтернет. Натомість надомна робота — це фізична, ручна праця, працівник працює з інструментами, приладами, інвентарем.

Ознайомтеся з новими термінами:

Дистанційна робота — *форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочим приміщенням чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника. Головна ознака — працівник використовує інформаційно-комунікаційні технології (ч. 1 ст. 60-2 КЗпП).*

Надомна робота — *форма організації праці, за якої працівник виконує роботу за місцем проживання або в інших визначених ним приміщеннях, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. Головна ознака — є закріплена робоча зона, працівник використовує технічні засоби, як-от: інструмент, прилади, інвентар, необхідні, щоб виробляти продукцію,*

надавати послуги, виконувати роботи або функції, що передбачають установчі документи роботодавця (ч. 1 ст. 60-1 КЗпП).

Порівняльна таблиця допоможе вам з'ясувати, що спільного між дистанційною та надомною роботами, а чим вони різняться. Ми звели у ній норми статей 24, 29, 60-1, 60-2, 134, 135-1 і 153 КЗпП *(табл.)*.

Дистанційна й надомна робота: спільне та відмінне:

Умова трудового договору	Дистанційна робота	Надомна робота
Відмінне		
Характер роботи	Як правило, інтелектуальна	Як правило, фізична, ручна
Місце роботи	Будь-яке за вибором працівника, поза приміщенням чи територією роботодавця	За місцем проживання або в інших визначених працівником приміщеннях, поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця
Робоче місце	Не фіксоване. Працівник: • визначає робоче місце самостійно і може змінювати; • може поєднувати з роботою на робочому місці на підприємстві чи території роботодавця, умова — домовленість із роботодавцем	Фіксоване. Працівник має погодити зміну робочого місця з роботодавцем
Вимоги до робочого місця	Наявність інформаційно-комунікаційних технологій	Наявність закріпленої зони, технічних засобів або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, що передбачають установчі документи
Режим роботи	Працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються ПВТР, якщо іншого не визначили в трудовому договорі. Працівнику гарантується	На працівника поширюється загальний режим роботи підприємства, якщо іншого не передбачили в трудовому договорі

	період відключення для відпочинку	
Форма оплати праці	Переважно почасова	Переважно відрядна
Інструктаж (навчання) з охорони праці та протипожежної безпеки	Лише про те, як працівнику використовувати обладнання та засоби для роботи. Можна провести через відеозв'язок	Повноцінний, очний
Спільне		
Тривалість робочого часу	Не більше 40 год на тиждень, якщо законодавство не передбачає скороченої тривалості робочого часу	
Форма трудового договору	Письмовий трудовий договір. Роботу можна запровадити наказом, якщо є загроза поширення епідемії, потреба самоізоляції та інші форс-мажорні обставини	
Забезпечення засобами виробництва, матеріалами, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації	Забезпечує роботодавець, якщо іншого не передбачає трудовий договір	
Матеріальна відповідальність	Можете покласти повну матеріальну відповідальність, якщо працівник використовує обладнання та засоби роботодавця	
Відповідальний за безпечні й нешкідливі умови праці	Відповідає працівник. Роботодавець відповідає лише за безпечність та належний стан обладнання, що передає працівнику для роботи	
Обмін документами, ознайомлення з документами	Припустимі як паперовий, так і електронний обмін/ознайомлення. Обмінюватися інформацією можете засобами електронного зв'язку. Якщо працівника слід ознайомити з документом під підпис, кадровик пересилає йому документ для ознайомлення, або працівник засвідчує факт ознайомлення з електронним документом кваліфікованим електронним підписом	
Запис до трудової книжки	Не вказують, що працівник працює дистанційно або як надомник	
Запис до особової картки П-2	Доцільно вказати про дистанційну роботу	Доцільно зазначити про надомну роботу та вказати адресу, за якою розташоване робоче місце

Для кого ввести дистанційну роботу, а для кого — надомну

Оформляйте дистанційну роботу, якщо працівник використовуватиме інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), працюватиме за комп'ютером з використанням інтернету. Це випливає зі змісту статті 60-2 КЗпП.

Оформляйте надомну роботу, якщо працівник працюватиме переважно фізично, виконуватиме роботу вручну за допомогою приладів, інструментів.

Дистанційно можуть працювати редактор, маркетолог, аналітик, учитель. Як надомники — швачка, реставратор килимів, укладальник-пакувальник.

Обидва формати зручні, а особливо під час карантину. Хоч який формат оберете, зважайте: як дистанційна, так і надомна робота не спричиняють змін у нормуванні, оплаті праці та не впливають на обсяг трудових прав працівника. Дистанційні й надомні працівники мають право на оплату лікарняних і відпустки, як і всі інші працівники.

За матеріалами експертно-правової системи для кадровика «Expertus: Кадри»
підготувала юрисконсульт Одеської обласної організації Профспілки Р.П. Московчук