

**Анализ условий труда и занятости**

УДК 331.1

JEL: E24, J22, J31

**ПОДВОЙСКИЙ Глеб Львович**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Институт экономики Российской академии наук, Нахимовский проспект, 32, Москва 117218, Россия.

<https://orcid.org/0000-0002-8698-7496>

<sup>1</sup> Подвойский Глеб Львович, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра политики занятости и социально-трудовых отношений Института экономики Российской академии наук  
E-mail: g.podvoysky46@yandex.ru

**КОТОВА Наталья Евгеньевна**<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Ленинградский проспект, 49, Москва, 125993, Россия.

<http://orcid.org/0000-0002-6273-4478>

<sup>2</sup> Котова Наталья Евгеньевна, младший научный сотрудник Центра стратегического прогнозирования и планирования Института экономической политики и проблем экономической безопасности Департамента экономической безопасности и управления рисками Факультета экономики и бизнеса Финансового университета  
E-mail: nkotova@fa.ru

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РОССИИ:  
ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**Аннотация**

**Предмет/тема:** в статье рассматриваются подходы к регулированию дистанционной работы, вопросы защиты информации и основные тенденции организации удаленного труда.

**Цели/задачи:** сравнительный анализ дистанционной работы с иными формами выполнения трудовых функций для их дальнейшего развития в Российской Федерации

**Методология:** трудовое законодательство, трудовые функции, дистанционная работа, служебная информация и ее защита, электронное взаимодействие.

**Результаты/выводы:** в рамках представленного исследования рассмотрены вопросы текущего регулирования дистанционного выполнения трудовых функций, его основные отличия от сходных институтов, в частности надомной работы, обозначены проблемы правоприменения положений о дистанционной работе и предложены пути их решения

**Ключевые слова:** *дистанционная работы, трудовые отношения, цифровые технологии в обеспечении удаленной занятости.*

**Analysis of working and employment conditions**

**Gleb L. Podvoisky**, Ph.D. in Economics, Leading Researcher, Center for Employment Policy and Social and Labor Relations, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences. E-mail: g.podvoysky46@yandex.ru

**Natalya E. Kotova**, Junior Researcher, Center for Strategic Forecasting and Planning, Institute for Economic Policy and Economic Security Issues,

Department of Economic Security and Risk Management, Faculty of Economics and Business, Financial University. E-mail: nkotova@fa.ru

## **REGULATION OF TELEWORKING IN RUSSIA: CURRENT STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS**

### **Abstract**

**Subject / topic:** the article discusses approaches to the regulation of remote work, information security issues and the main trends in the organization of remote work.

**Goals / objectives:** comparative analysis of teleworking with other forms of performing labor functions for their further development in the Russian Federation

**Methodology:** labor legislation, labor functions, teleworking, service information and its protection, electronic interaction.

**Results / conclusions:** within the framework of the presented study, the issues of the current regulation of remote performance of labor functions are considered, its main differences from similar institutions, in particular home work, the problems of law enforcement of the provisions on remote work are identified and the ways of their solution are proposed

**Keywords:** *teleworking, labor relations, digital technologies in providing remote employment.*

### **Введение**

Пандемия COVID-19 актуализировала вопросы регулирования труда дистанционных работников, поскольку в 2020 г. переход на дистанционную работу приобрел массовый (во многом вынужденный) характер. Согласно данным ВЦИОМ, в период с марта по май 2020 года количество сотрудников, работающих удаленно, возросло в восемь раз [1]. Главными вопросами стали основания перехода на дистанционную работу, в том числе по инициативе работодателя или в силу влияния объективных факторов, механизм выполнения трудовой функции и процедура контроля за этим со стороны работодателя.

Сложность разработки правил о дистанционной работе, как и любых норм трудовых отношений, состоит в необходимости обеспечения баланса интересов, прав и обязанностей работника и работодателя. Необходимо понимать, что значительная нагрузка и риски легли на обе стороны, которые до этого не практиковали дистанционную работу. Таким работникам и работодателям пришлось в срочном порядке адаптироваться к возникшим обстоятельствам, что породило ряд определенных правовых вопросов, требующих детального рассмотрения.

### **Анализ системы регулирования трудовых функций при нахождении вне места расположения работодателя**

Термин «дистанционная работа» появился в российской нормативной правовой системе 19 апреля 2013 года<sup>1</sup> [2]. Дистанционная работа

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации, 08.04.2013, № 14, ст. 1668.

предусматривает существование ряда условий удаленного выполнения трудовых обязанностей: выполнение работы вне места нахождения работодателя и без возможности прямого или косвенного контроля со стороны работодателя; использование для выполнения трудовых функций и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационной сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Регулирование дистанционной занятости обеспечивается нормами, отнесенными к разделу о регулировании труда отдельных категорий работников. Последнее указывает на установление в их отношении специальных требований трудового законодательства, а также применение к ним общих положений ТК РФ, если иное не предусмотрено специальными нормами. Отнесение дистанционных трудовых отношений к нетипичной занятости [3] основывается не только на особенностях, реализация которых обязательна при выполнении трудовых функций удаленно (в частности, использование информационно-телекоммуникационных технологий), но и на неприменении к дистанционным работникам ключевых аспектов организации трудовых отношений (например, выполнение трудовой функции вне контроля работодателя).

Необходимо учитывать, что установление особенностей труда отдельных категорий работников, в частности дистанционных работников, должно соответствовать общим принципам регулирования трудовых отношений. Указанные принципы, установленные статьей 2 ТК РФ, создают минимальные границы и гарантии, соблюдение которых обязательно при создании и развитии правового регулирования дистанционных трудовых отношений.

При этом важно понимать, что создание и применение специальных норм о правовом положении дистанционных работников, не может рассматриваться как утверждение исключительной, привилегированной группы работников. Одновременно создание самостоятельного института труда дистанционных работников не является проявлением дискриминации в отношении иных категорий работников, в частности тех, кто работает на общих «классических» основаниях [4].

Трудовое законодательство в наибольшей степени реализует принцип социальной ориентированности государства, поскольку имеет своей целью создание благоприятных условий для выполнения трудовых функций и обеспечения прав и свобод работников и работодателей. Создание специального регулирования труда дистанционных работников стало механизмом установления особой группы правовых гарантий, наличие которых допускается принципом запрета дискриминации в сфере труда в связи с «особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите» (часть 3 статьи 3 ТК РФ).

Удаленное выполнение трудовых функций требует особого правового

внимания в силу возможности нарушения прав, как работников, так и работодателей. К примерам таких нарушений, которые имели место в течение пандемии COVID-19, можно отнести: необходимость перехода на удаленную работу для работника (нарушается общий принцип свободы труда, а также добровольности согласования условий труда); невозможность достоверного установления работодателем самостоятельности выполнения трудовых функций работником и проверки работодателем безусловных оснований для увольнения (установление факта прогула или нахождения работника в состоянии, например, алкогольного опьянения).

Решение указанных проблем обеспечивалось чаще всего заключением дополнительных соглашений к трудовым договорам, а также установлением дистанционного графика работы и каналов взаимодействия с работодателем.

Необходимость регулирования спорных аспектов отношений работников и работодателей при реализации удаленного формата работы потребовала актуализации положений главы 49.1 ТК РФ [5]. В частности, были установлены следующие нововведения: возможность перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя в силу действия объективных, не зависящих от сторон трудового договора факторов (статья 312.9 ТК РФ); установление возможности определения коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, периодичности и продолжительности выполнения работником трудовой функции дистанционно (статья 312.4 ТК РФ); установление правила о невозможности влияния применения (перехода) на дистанционную работу на размер заработной платы (статья 312.5 ТК РФ); определение факта невозможности перевода работника на дистанционную работу по обстоятельствам, не зависящим от сторон трудового договора (например, характер выполняемой работы не позволяет выполнять ее удаленно), в качестве простоя с обязательной оплатой согласно части 2 статьи 157 ТК РФ (часть 7 статьи 312.9 ТК РФ); введение временной дистанционной работы (выполнение трудовой функции дистанционно не более шести месяцев подряд или чередование дистанционного выполнения работы с ее выполнением на стационарном рабочем месте) как самостоятельного вида дистанционной работы (часть 3 статьи 312.1 ТК РФ); установление обязанности работодателя обеспечивать работника необходимыми ресурсами для выполнения трудовых обязанностей удаленно (статья 312.6 ТК РФ); уточнение специальных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (статья 312.8 ТК РФ).

Также было уточнено понятие «дистанционный работник», особенности электронного документооборота между работником и работодателем, в частности, вопросы оформления трудовой книжки и внесения в нее записи о дистанционной работе. Таким образом, ключевые изменения и

нововведения коснулись самых проблемных вопросов, актуальность которых выявила пандемия COVID-19: вопросы оплаты труда при переводе или невозможности перевода на дистанционную работу; «принудительного» перевода работника на дистанционную работу без его согласия в силу наличия объективных факторов; надлежащего взаимодействия дистанционного работника и работодателя в целях обеспечения дистанционного контроля за выполнением трудовой функции.

Система регулирования дистанционных трудовых отношений в целом аналогична системе регулирования классических трудовых отношений, поскольку работодателем могут быть разработаны локальные нормативные акты, заключены коллективные трудовые договоры, содержащие нормы о дистанционной работе. При этом специальные гарантии для дистанционных работников, иные особенности их труда нормативно могут быть установлены только законодателем федерального уровня в рамках ТК РФ (статья 252 ТК РФ).

Правовым основанием для выполнения трудовой функции дистанционно, стало заключение соответствующего трудового договора (дополнительного соглашения к нему) или принятие работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу при наличии исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь и здоровье людей<sup>2</sup>, или при принятии органами власти любого уровня решения о переводе работников на удаленную работу (таблица 1).

В гражданском законодательстве такие основания, как правило, относятся к обстоятельствам непреодолимой силы. Особенностью регулирования одностороннего инициирования работодателем перехода на дистанционную работу является то, что в статье 312.9 ТК РФ не предусматривается необходимость документального подтверждения работодателем наличия исключительных факторов, действие которых угрожает жизни и здоровью работников или населения в целом.

**Таблица 1 – Виды, основания и особенности дистанционной работы / Table 1 - Types, bases and features of remote work**

| <b>Вид дистанционной работы</b> | <b>Основания применения дистанционной работы</b> | <b>Особенности вида дистанционной работы</b>  |
|---------------------------------|--|---|
| Постоянная дистанционная работа | Трудовой договор (соглашение работника и         | Предусматривается исполнение трудовых обязанностей дистанционно в течение всего срока |

<sup>2</sup> В части 1 статьи 312.9 ТК РФ указаны следующие примеры: катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемии или эпизоотии, любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

|   | работодателя)   | действия трудового договора   |
|---|---|---|
| Временная непрерывная дистанционная работа              | Трудовой договор (соглашение работника и работодателя)  | Предусматривается дистанционное выполнение работы на постоянной основе, но в течение заранее определенного периода времени, который не может быть более шести месяцев подряд <sup>3</sup>                 |
| Временная периодическая дистанционная работа            | Трудовой договор (соглашение работника и работодателя)  | Предусматривается чередование выполнения трудовых функций работником удаленно и на стационарном рабочем месте   |
| Временная дистанционная работа в исключительных случаях | Локальный нормативный акт; решение органа государственной власти или органа местного самоуправления | Предусматривается осуществление трудовых функций дистанционно как минимум на период действия обстоятельств непреодолимой силы, при этом применение такого вида работы допускается без согласия работников |

*Источник: составлена авторами исследования на основе анализа положений ТК РФ о дистанционной работе (глава 49.1).*

Основание перехода на дистанционную работу фиксируется только в локальном нормативном акте работодателя, являющемся основанием для применения удаленного формата работы. В связи с этим для предупреждения злоупотреблений, рисков оспаривания факта одностороннего перехода на дистанционную работу представляется необходимым документально фиксировать действие исключительных факторов (например, получать заключение торгово-промышленной палаты соответствующего региона, указывать реквизиты официальных документов о введении чрезвычайного положения или массовом переходе на дистанционную работу<sup>4</sup>).

Более того, для снижения издержек взаимодействия с дистанционными работниками рекомендуется активно применять типовые формы трудового договора о дистанционной работе. Применяется также практика заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, цель которого - определение механизма, позволяющего осуществить переход на дистанционную работу. Обязательным приложением к договору (дополнительному соглашению) должна быть памятка или соглашение о

<sup>3</sup> В части 1 статьи 312.1 ТК РФ уточнение о непрерывном исчислении срока (шести месяцев) при применении временного вида дистанционной работы не содержится. Вместе с тем, по нашему мнению, понимание непрерывности исчисления периода выполнения работы (с учетом периодов отпуска, временной нетрудоспособности, выходных и праздничных дней) является логичным. В ином случае отсутствуют отличия от временного выполнения работы дистанционно с чередованием выполнения работы по месту нахождения работодателя.

<sup>4</sup> Например, Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2020 № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Собрание законодательства Российской Федерации, 06.04.2020, № 14, ст. 2082.

соблюдении требований информационной безопасности и правил охраны труда при осуществлении трудовых функций вне основного рабочего места.

Подписание указанных документов нацелено на реализацию механизма исполнения обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда (в частности, по предотвращению несчастных случаев на производстве и профилактике профессиональных заболеваний) (статья 312.7 ТК РФ). Предоставление работнику возможности ознакомления с правилами работы со служебной информацией при удаленной работе гарантирует сохранность такой информации или создает правовые основания для применения мер ответственности к работнику в случае получения третьими лицами несанкционированного доступа к такой информации.

Сохранность служебной информации, в том числе при ее передаче по Интернету, имеет особую значимость для сторон трудового договора о дистанционной работе. Обеспечение ее сохранности возможно посредством профилактических и предупредительных мер (обучение сотрудников, направление им памяток по работе с информацией, создание четких цепочек передачи служебной информации с фиксацией ее обладателей), а также организационных мер, состоящих в применении средств криптографической защиты информации.

Расходы на приобретение и эксплуатацию дополнительных средств защиты информации, а также расходы в связи с компенсацией затрат работников на использование собственного оборудования, в том числе в целях реализации организационных мер защиты информации (например, установление программы антивируса) должны учитываться при определении налоговой базы по налогу на прибыль.

При этом применение работодателем определенного типа криптографического оборудования (например, российского производства) может рассматриваться в качестве основания для применения льгот по налогу на прибыль.

Для эффективного правоприменения в этой сфере необходимо установить подходы к надлежащей документальной фиксации фактов приобретения и использования средств криптографической защиты информации для целей налогообложения. Например, установить виды документов, подтверждающих использование дополнительных технологических мер (расходы на их приобретение и эксплуатацию), или предусмотреть необходимость их перечисления во внутренней учетной (налоговой) политике организации. Дополнительной проработки требует возможность учета в целях налогообложения прибыли расходов работодателя на организацию обучения работников в сфере использования информационных систем и правил информационной безопасности.

**Таблица 2 - Сравнительная характеристика дистанционной работы и аналогичных видов и режимов занятости / Table 2 - Comparative characteristics of telecommuting and similar types and modes of employment**

| Тип занятости  | Место выполнения работы                                     | Компенсация расходов работника   | Продолжительность рабочего времени   | Дополнительные обязанности работодателя   | Иные существенные особенности   |
|--|---|--|--|---|---|
| <b>Дистанционная работа (глава 49.1 ТК РФ)</b>           | Вне прямого или косвенного контроля со стороны работодателя | Выплачивается компенсация за использование работником принадлежащего ему (арендованного) оборудования, средств защиты информации   | Определяется работником самостоятельно, если иное не предусмотрено коллективным договором или локальным нормативным актом. В случае, если работник не выходит на связь с работодателем в течение двух рабочих дней, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор | Обеспечить работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.                              | Для выполнения работы и взаимодействия с работодателем используются сети связи общего пользования. Электронные документы, используемые в рамках дистанционной работы, должны подписываться электронной подписью (создаваться в электронном виде). Работодатель не обязан обеспечивать безопасность условий труда. |
| <b>Надомная работа (глава 49 ТК РФ)</b>                  | Место жительства работника                                  | Выплачивается компенсация за износ собственного оборудования работника (надомника)   | Определяется трудовым договором  | Предоставить материалы и инструменты для выполнения работы; запрещается поручать выполнение работы, противопоказанной по состоянию здоровья работника | Работа может выполняться с привлечением членов семьи надомника, с которыми у его работодателя не возникают трудовые отношения.  |
| <b>Разъездная работа (статья 168.1 ТК РФ)</b>            | Вне расположения организации <sup>5</sup>                   | Возмещаются расходы по проезду; найму жилого помещения; расходы, связанные с проживанием (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя | В силу отсутствия особенностей, применяется режим работы, установленный трудовым договором   | Применяются общие обязанности, установленные ТК РФ  | Предполагает постоянный характер выполнения должностных обязанностей вне расположения организации <sup>9</sup> и отсутствие стационарного места работы  |
| <b>Режим гибкого рабочего времени (статья 102 ТК РФ)</b> | Не имеет значения   | Зависит от характера работы  | Определяется по соглашению сторон трудового договора   | Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов                         | Представляет собой режим рабочего времени, который может применяться для различных видов занятости.   |
| <b>Служебные командировки (глава 24 ТК РФ)</b>           | Вне места постоянной работы                                 | Возмещаются расходы по проезду; найму жилого помещения; расходы, связанные с проживанием (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя | В силу отсутствия особенностей, применяется режим работы, установленный трудовым договором   | Работодатель обязан сохранить место работы (должность) и средний заработок  | Имеет срочный характер, связан с выполнением конкретного поручения работодателя.  |

Источник: составлено автором на основе анализа положений ТК РФ.

<sup>5</sup> Письмо Минтруда России от 18.09.2020 № 14-2/ООГ-15047 «Об условиях, определяющих разъездной характер работы» // Нормативные акты для бухгалтера, 2020, № 22.



### **Сравнение дистанционной работы с иными формами выполнения трудовой функции**

Дистанционная работа как вид нетипичной занятости сходна по своим характеристикам с работой на дому (надомной работой): по режиму рабочего времени – с его гибким режимом, по месту выполнения работы – с командировкой и разъездной работой. При этом у каждого вида или режима работы есть свои особенности, наличие которых обязательно нужно проверять для правильной квалификации возникших трудовых отношений и применения к ним соответствующих правовых норм (таблица 2).

Наличие сходных дистанционной работе правовых институтов ставит вопрос формирования особого правового статуса дистанционного работника. Необходимо выявить состав особенностей его трудового положения для формирования четкой структуры правовых норм, регулирующих дистанционную работу, для обеспечения защищенности и гарантий его прав.

Проведенный сравнительный анализ позволяет сделать вывод о том, что дистанционная работа имеет индивидуальный характер, а также особые характеристики, указывающие на специальный тип самостоятельности выполнения трудовых функций. Особая самостоятельность проявляется в свободе выбора своего рабочего места [6] (можно работать не только из дома, но из любого другого места, обеспечивающего возможность взаимодействия с работодателем посредством применения информационных технологий) и полной ответственности работника за обеспечение своего рабочего места, в частности, за обеспечение безопасности условий труда. Это выделяет дистанционную работу из числа иных типов занятости, при которых работодатель несет ответственность за безопасность условий труда. Кроме того, исключительной характеристикой трудового договора о дистанционной работе является его подписание с использованием усиленной электронной подписи (при его заключении в виде электронного документа).

При выполнении дистанционной работы могут применяться иные виды подписи и иные способы электронного взаимодействия, обеспечивающие подтверждение получения информации стороной трудового договора. Таким образом, дистанционная работа, согласно трудовому законодательству, обязательно опосредуется информационно-техническими средствами и предполагает представление результата работы (отчетов о его выполнении) в электронном виде.

#### **Перспективы развития законодательства о дистанционной работе**

Изменения, внесенные в ТК РФ в 2020 году, направлены на актуализацию регулирования дистанционной работы по результатам ее масштабного применения в период пандемии COVID-19. Они стали вторым этапом развития российского регулирования удаленной работы. В его рамках решены организационные вопросы удаленного выполнения

трудовой функции в части правового оформления порядка взаимодействия работника и работодателя [7]. С увеличением числа работников, выполняющих трудовую функцию удаленно [8] и сохранением определенного объема такой занятости, а также при полноценном внедрении удаленной работы в классические трудовые отношения свое развитие получают более специальные и точечные вопросы организации дистанционных трудовых отношений.

Определенной доработки потребует определение «дистанционный работник», поскольку имеющаяся редакция не учитывает возможность периодической дистанционной работы. Определение работника, выполняющего трудовую функцию на стационарном рабочем месте и имеющего соглашение о применении периодической дистанционной работы, исключительно как «дистанционного работника», влечет за собой некорректное применение к нему положений трудового законодательства.

Ключевая характеристика дистанционного работника – выполнение им трудовой функции вне контроля работодателя. В связи с этим при привлечении работника, с которым заключен трудовой договор, предусматривающий дистанционную работу, на него должны распространяться все гарантии, применяемые при выполнении работы «в офисе». В частности, в полном объеме должны применяться правила об охране труда, режиме труда и отдыха, которые, в свою очередь, применяются к дистанционным работникам, работающим вне офиса, в ограниченном объеме.

Кроме того, дополнительной проработки требует вопрос о необходимости и (или) возможности исключения из трудового договора положений о дистанционной работе. В настоящее время ТК РФ не содержит указания на то, является ли достаточным одностороннее волеизъявление работника о прекращении дистанционной работы для признания соответствующих условий трудового договора утратившими силу (неприменимыми).

Этот вопрос должен решаться исключительно по согласованию сторонами трудового договора. Необходимо учитывать не только намерения работника выйти в офлайн, но и реальную возможность работодателя обеспечить надлежащие условия труда в офисе (например, наличие отдельного оборудованного рабочего места). У работника и работодателя должны быть правовые гарантии, защищающие от необоснованного уклонения другой стороны трудового договора от согласования внесения изменений в трудовой договор о дистанционной работе.

Для работника такими гарантиями могут быть: обязанность работодателя представлять письменное подтверждение о невозможности прекращения дистанционной работы, согласованное, например, представителем профсоюзной организации, а для работодателя – возможность проведения обследования условий дистанционного труда для

их оценки на предмет предъявляемым требованиям (в случае их несоответствия дистанционная работа может быть прекращена).

В случае проведения обследования условий труда дистанционного работника, должны обеспечиваться его личные права на неприкосновенность частной жизни, свобода передвижения. Правовым механизмом охраны интересов работника в этом случае может стать создание комиссии с привлечением членов профсоюзной организации и установление закрытого перечня оснований для проведения обследования условий дистанционного труда.

Потенциально проблемным может стать вопрос о порядке организации работодателем контроля за самостоятельностью выполнения работником трудовой функции, за соблюдением им режима и условий труда и отдыха. Ключевое правило трудового законодательства - самостоятельное личное выполнение работником трудовых обязанностей (статья 15 ТК РФ). Удаленная работа, по своему формату сходная с работой на дому, не предполагает привлечение к ее выполнению членов семьи работника или третьих лиц.

Для обеспечения баланса интересов работодателя и самостоятельности работника в выборе способа выполнения работы необходимо проработать вопрос о порядке контроля за личным выполнением трудовой функции. В ином случае трудовые отношения могут быть подменены работником форматом аутсорсинга. Такой контроль может обеспечиваться техническими средствами, например, посредством контроля лица, создавшего электронный документ, содержащий результаты работы.

#### **Список источников**

1. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз. ТАСС. Интернет-ресурс: <https://tass.ru/ekonomika/8478435>.

2. Пояснительная записка к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «Об электронной подписи». Паспорт проекта Федерального закона № 88331-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (об особенностях правового регулирования труда работников, выполняющих работу вне места расположения работодателя) // Система обеспечения законодательной деятельности. Интернет-ресурс: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/88331-6>.

3. Васильева, Шуралева, Браун (2016) – Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь: ПГНИУ. 2016. 128 с.

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. д.ю.н., проф. Ю.П. Орловский; 7-е изд., испр., доп. и перераб.) – М.: «КОНТРАКТ», «КНОРУС», 2016. – 1272 с.

5. Малышев (2018) – Малышев А.А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом. Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. №3 (27). <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-praktiki-udalennoy-raboty-v-rossii-i->

za-rubezhom

6. Закалюжная (2015) – Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76–91.

7. Гурова (2020) – Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Т. 11. № 2. С. 128–147.

8. Аналитический доклад «Развитие удаленных (дистанционных) форм трудовой деятельности в здравоохранении». ФГБУ «Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения» Министерства здравоохранения Российской Федерации. Под научной редакцией академика РАН Стародубова В.И. Авторский коллектив: Кобякова О.С., Стародубов В.И., Кадыров Ф.Н., Обухова О.В., Базарова И.Н., Ендовичская Ю.В., Чилилов А.М. Москва. 2021.

**Reference:**

VCIOM: chislo rabotayushchih udalенno rossiyан vo vremya pandemii vozroslo v voseм' raz. TASS. Internet-resurs: <https://tass.ru/ekonomika/8478435>.

Poyasnitel'naya zapiska k proektu Federal'nogo zakona «O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii i stat'yu 1 Federal'nogo zakona «Ob elektronnoj podpisi». Paspport proekta Federal'nogo zakona № 88331-6 «O vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye акты Rossijskoj Federacii» (ob osobennostyah pravovogo regulirovaniya truda rabotnikov, vypolnyayushchih rabotu вне mesta raspolozheniya rabotodatel'ya) // Sistema obespecheniya zakonodatel'noj deyatel'nosti. Internet-resurs: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/88331-6>.

Vasil'eva, SHuraleva, Braun (2016) – Vasil'eva YU.V., SHuraleva S.V., Braun E.A. Pravovoe regulirovanie distancionnoj raboty: problemy teorii i praktiki: monografiya / nauch. red. YU.V. Vasil'eva. Perm': PGNIU. 2016. 128 s.

Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii (otv. red. d.yu.n., prof. YU.P. Orlovskij; 7-e izd., ispr., dop. i pererab.) – M.: «KONTRAKT», «KNORUS», 2016. – 1272 s.

Malyshev (2018) – Malyshev A.A. Evolyuciya praktiki udalенnoj raboty v Rossii i za rubezhom. Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informacionnyh tekhnologij. 2018. №3 (27). <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-praktiki-udalенnoj-raboty-v-rossii-i-za-rubezhom>

Zakalyuzhnaya (2015) – Zakalyuzhnaya N.V. Distancionnaya rabota i skhozhe pravootnosheniya // Pravo. ZHurnal Vysshej shkoly ekonomiki. 2015. № 2. S. 76–91.

Gurova (2020) – Gurova I.M. Distancionnaya rabota kak trend vremeni: rezul'taty massovogo opyta // MIR (Modernizaciya. Innovacii. Razvitie). 2020. Т. 11. № 2. S. 128–147.

Analiticheskij doklad «Razvitie udalенnyh (distancionnyh) form trudovoj deyatel'nosti v zdravооhranении». FGBU «Central'nyj nauchno-issledovatel'skij institut organizacii i informatizacii zdravооhraneniya» Ministerstva zdravооhraneniya Rossijskoj Federacii. Pod nauchnoj redakciej akademika RAN Starodubova V.I. Avtorskij kolektiv: Kobyakova O.S., Starodubov V.I., Kadyrov F.N., Obuhova O.V., Bazarova I.N., Endovickaya YU.V., CHililov A.M. Moskva. 2021.

VTsIOM: the number of Russians working remotely during the pandemic increased eightfold. TASS. Internet resource: <https://tass.ru/ekonomika/8478435>.

Explanatory note to the draft Federal Law "On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation and Article 1 of the Federal Law" On Electronic Signatures ". Passport of the draft Federal Law No. 88331-6 "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation" (on the specifics of legal regulation of labor of workers performing work outside the employer's location) // Legislative support system. Internet resource: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/88331-6>.

Vasilieva, Shuraleva, Brown (2016) - Vasilieva Yu.V., Shuraleva S.V., Brown E.A. Legal regulation of distance work: problems of theory and practice: monograph / scientific. ed. Yu.V. Vasilyeva. Perm: PGNIU. 2016.128 p.

Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (editor-in-chief, Doctor of Law, Prof. Yu.P. Orlovsky; 7th ed., Revised, supplemented and revised) - М.: "CONTRACT", "KNORUS", 2016. - 1272 p.

Malyshev (2018) - Malyshev A.A. Evolution of the practice of remote work in Russia and abroad. Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies. 2018. No. 3 (27). <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-praktiki-udalennoy-raboty-v-rossii-i-za-rubezhom>

Zakalyuzhnaya (2015) - Zakalyuzhnaya N.V. Distance work and similar legal relations // Law. Journal of the Higher School of Economics. 2015. No. 2. P. 76–91.

Gurova (2020) - Gurova I.M. Distance work as a trend of time: results of mass experience // MIR (Modernization. Innovation. Development). 2020.Vol. 11.No. 2.P. 128–147.

Analytical report "Development of remote (remote) forms of labor activity in health care". FSBI "Central Research Institute for Organization and Informatization of Health Care" of the Ministry of Health of the Russian Federation. Under the scientific editorship of Academician of the Russian Academy of Sciences V.I. Authors: Kobyakova O.S., Starodubov V.I., Kadyrov F.N., Obukhova O.V., Bazarova I.N., Endovitskaya Yu.V., Chililov A.M. Moscow. 2021.