

# Новые разъяснения по отчёту об удалённой работе

После появления у работодателей обязанности отчитываться об удалённой работе своих сотрудников (См. подробнее: Как заполнить и сдать отчёт об удалённой работе сотрудников), возникло множество вопросов о порядке оформления отчёта, его отправке и сроках сдачи. В статье собраны ответы на самые популярные и актуальные из них.

## Сроки и периодичность сдачи отчёта об «удалёнке»

На днях мэр Москвы внёс окончательную ясность в вопрос о сроках подачи сведений, издав Указ от 15 октября 2020 года № 101-УМ, который вносит определённые поправки в Указ Мэра Москвы от 08.06.2020 N 68-УМ.

Срок подачи первого отчёта не изменился, т.е. сохранена дата *12 октября 2020 года*.

Поправки коснулись периодичности предоставления сведений. Так, **отменена еженедельная сдача**. Теперь следующий отчёт необходимо подать только после того, как сведения из первого перестанут быть актуальными, т.е. если изменились какие-либо сведения (ФИО, номер документа и прочее). Отчёт направляется в момент принятия решения о внесении изменений и никак не связан **с конкретным днём недели**.

## Порядок определения 30% сотрудников, которых нужно отправить на удалённую работу

В Указе № 101-УМ уточнён порядок расчёта процента сотрудников для перевода на «удалёнку».

В ранее действовавших положениях Указа № 68-УМ не было до конца ясно, входят ли в обязательные 30 % персонала на «удалёнке» сотрудники, которые старше 65 лет или имеют хронические заболевания, или данные категории нужно учитывать отдельно.

Новый Указ разъяснил, что **сотрудники старше 65 лет** или имеющие хронические заболевания, **учитываются в составе 30 % сотрудников**, которых необходимо перевести на удалённую работу.

Отдельно прописана ситуация, когда рабочее время сотрудника разбито на работу в

офисе и дома. Такой персонал необходимо отражать в числе переведённых на удалённую работу. Аналогично следует поступить в отношении сотрудников со сменным графиком.

Однако, стоит учитывать тот момент, что одновременно на рабочих местах в офисе может находиться не более 70 % от общей численности персонала (в т.ч. исполнители по ГПХ).

## **Нет возможности перевести сотрудников на удалённую работу**

У некоторых предприятий отсутствует возможность перевести **30 % сотрудников** на удалённую работу из-за специфики деятельности, например, продуктовые магазины или станции технического обслуживания, поскольку такая мера нарушит порядок нормально функционирования.

Могут ли такие компании отказать от перехода на удалённую работу, а соответственно от предоставления отчёта в мэрию? Ответ достаточно однозначен – **нет, не могут.**

Существует ограниченный перечень компаний, которые освобождены от перевода сотрудников на «удалёнку», к таким, например, относятся предприятия оборонно-промышленного комплекса страны.

Предусмотрена и отдельная категория граждан, которым разрешено ходить на работу, невзирая на возвратные ограничения и наличие хронических заболеваний. Это те сотрудники, чьё присутствие на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организации или ИП. Подобная норма закреплена в п. 1.11 Указа 68-УМ.

На официальном сайте мэра Москвы разъяснено, что под данную категорию критически важных сотрудников попадают граждане, чьё отсутствие на рабочем месте может вызвать угрозу жизни и здоровья остального населения страны, принести вред имуществу государства или привести к нарушению нормального функционирования непрерывно действующих или опасных производств.

Если предприятие не подпадает под вышеуказанные исключения, то **у руководства нет возможности отказаться от перевода 30% сотрудников на удалённый режим работы.**

## **Нарушается ли закон о персональных данных**

В одном из разделов отчёта существует поле «*Телефонные номера сотрудников*», которое является обязательным к заполнению. Остальная информация с номерами

карт «Тройка» и «Стрелка», социальных карт и месячных проездных билетов заполняется только при наличии соответствующей информации.

У многих возникает вопрос: не нарушается ли подобным отчётом закон о защите персональных данных?

**Многие специалисты полагают, что закон всё-таки нарушается.** Поскольку сбор и обработка персональных данных возможны только с согласия гражданина. А сотрудники не всегда согласны делиться подобной информацией.

Если работник откажется предоставлять необходимые для отчёта сведения, то, скорее всего, это приведёт к конфликту интересов сотрудника и работодателя.

**Гражданин имеет право подать иск на работодателя за разглашение персональных данных.**

При этом работодателя тоже можно расценивать как пострадавшую сторону, поскольку данные он передаёт не по своей инициативе.

Если конфликт неизбежен, то в свою защиту организация может привести следующие аргументы:

1. Среди предоставляемых сведений отсутствуют данные ФИО сотрудника, следовательно, сопоставить информацию о номере автомобиля, картах и проездных с их фактическим владельцем не представляется возможным.
2. В п. 11.3 Указа № 68-УМ указано, что все требуемые сведения предоставляются без отражения персональной информации.
3. В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 6 Закона № 152-ФЗ допускается не брать у сотрудника согласие на обработку персональных данных, если подобные **сведения необходимы для исполнения полномочий государственных органов.** В обязанности мэра входит защита населения города от вируса COVID-19. Именно с этой целью осуществляется сбор информации, следовательно, можно обойтись без согласия на обработку персональных данных.

## **Можно ли сдать пустой отчёт**

Если вторую страницу отчёта оставить незаполненной, то он не пройдет проверку технического контроля и будет считаться непредставленным. Однако, работодателю **достаточно заполнить обязательное поле с указанием номера телефона** сотрудника, а остальные он может оставить пустыми. Такой отчёт сможет пройти стадию контроля и будет засчитан системой.

**Читайте также** Кто освобождается от уплаты налогов и взносов за II

квартал 2020 года