

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