

Удалённая работа: компенсация расходов

Чаще всего при переходе на дистанционную форму работы возникает вопрос, интересующий обе стороны: компенсация за дополнительные расходы на интернет и электроэнергию, возникшие в результате выполнения работы на компанию. Давайте разбираться, что учитывать, оформляя кадровые документы, какие статьи Трудового кодекса использовать.

Что нужно знать кадровику о компенсации расходов дистанционным работникам

На помощь приходят **ст. 312.6** и **312.9 ТК РФ**, в которых трактуются вопросы возмещения сотрудникам лишних расходов, возникающих в процессе использования имущества, не принадлежащего компании (работодателю).

Удалённая работа подразумевает, что сотрудник будет работать в интернете, на это прямо указывает **ст. 312.1 ТК РФ**. Без доступа к виртуальным сетям невозможно полноценно выполнять трудовые обязанности, поддерживать взаимосвязь и координировать процесс.

Оформление дистанционной работы:

1. Если стороны достигли обоюдного согласия, заключается новое трудовое соглашение или вносятся изменения в существующий договор.
2. Работодатель отправляет сотрудника на «удалёнку», если имеют место приведённые в ст. 312.9 ТК РФ особые факторы.

Перевод на «удалёнку» по соглашению сторон

Часть 1 **ст. 312.6 ТК РФ** гласит, что человек, работающий дистанционно по обоюдному согласию с работодателем, обеспечивается компанией всеми необходимыми средствами. Интернет — это глобальная телекоммуникационная сеть, в которой все мировые сети продуцируют, хранят и передают информацию. Как видим, оплата услуг интернет-провайдера и электроэнергии не упомянуты в перечне того, чем компания обеспечивает сотрудника, пока он работает на дому.

Закон говорит, что работодатель не обязан возмещать сотруднику расходы на оплату электроэнергии и услуг интернет-провайдера. Законодательные акты о компенсации пока до конца не разработаны.

Обратите внимание! Здесь говорится об удалённой работе, оформленной по соглашению сторон.

Перед решением об удалённой работе работодатель и сотрудник самостоятельно оговаривают вопрос компенсации. Если сотрудник не может оплачивать возросшие счета, а со стороны работодателя нет предложения о доплате к зарплате, «дистанционку» оформить не получится.

Как решить вопрос о компенсации

Допустим, стороны оговорили и пришли к взаимному согласию в вопросе частичной оплаты электричества и интернет-услуг. Далее возможны варианты:

1. Сотрудник работает на предоставленных технических средствах, используя домашний интернет, и не требует за это никакой компенсации.
2. Компания имеет возможность и согласна оплатить лишние расходы сотрудника. Стороны оговаривают, закрепляют условия в трудовом договоре.

Как обосновать и чем подтвердить эти расходы компании, рассказано в Письме от 06.11.2020 № 03-04-06/96913 Минфина России.

Способы компенсации расходов на интернет и электроэнергию

Здесь можно пойти двумя путями:

1. Выплату привязать к отработанным сотрудником дням (часам).
2. Договориться о фиксированной сумме компенсации. Компания в этом случае исполняет требование налогового законодательства, обосновывая производственную необходимость расходов.

Работа на личном оборудовании

Сотрудник работает на личных технических средствах, а работодатель знает об этом, согласен с текущим положением вещей. Если стороны договорились работать так, то работодатель выплачивает сотруднику компенсацию.

От способа оформления дистанционной работы зависит выплата компенсации:

1. Если заключается трудовой договор или дополнительное соглашение к нему — берётся за основу **ст. 312.6 ТК РФ**.
2. Если «дистанционка» организовывается по инициативе работодателя, как поступать, подскажет **ст. 312.9 ТК РФ**.

Удалённая работа по инициативе работодателя

В случае наступления исключительных обстоятельств согласно ст. 312.9 ТК РФ работодатель может перевести сотрудника на дистанционную работу. В этом случае он:

- предоставляет необходимое оборудование для выполнения производственных

задач

- компенсирует расходы за использование личной или арендованной техники, программ, средств защиты данных

Чем отличаются статьи 312.9 и 312.6

В отличие от статьи 312.6 ТК РФ в статье 312.9 ТК РФ прописаны причины и условия оформления работников на временную дистанционную работу.

В статьях **312.6 и 312.9 ТК РФ** содержатся условия использования работником личного имущества с согласия или ведома работодателя, в том числе обязанность компенсации работодателем за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а так же возмещает расходы, связанные с их использованием.

Но в статье **312.9 ТК РФ** дополнительно прописан пункт, согласно которому компания обязана возмещать «другие расходы, связанные с выполнением работы дистанционно».

Выполнение работы на дому с использованием электро- и интернет-сетей влечёт дополнительные расходы по их оплате. Поэтому к «другим» можно причислить интернет и электроэнергию. Но в Трудовом кодексе не указано конкретно, что «другие расходы» — это, в том числе, интернет и электрика. Поэтому, если сотрудник отказывается работать удалённо в связи с нежеланием или невозможностью работодателя оплатить часть расходов, в его табеле, в соответствии с **ч. 7 ст. 312. 9 ТК РФ**, отмечается простой по независящим от работника и работодателя причинам.

Оформление компенсации за использование личного имущества

Порядок оформления:

1. Составляется список сотрудников, которые работают дистанционно.
2. Определяется размер возмещения за использование собственного оборудования (фиксированный или в зависимости от отработанного времени).
3. Составляется акт, где конкретно перечисляются все средства, за которые компания (работодатель) выплачивает компенсацию.

Пока не разработаны конкретные законодательные акты, эти меры помогут предупредить проблемы с налоговой службой.

Читайте также Переход ЕНВД на УСН: учёт расходов в 2021 году