

Политика удалённой работы

Igor Kyczewski · 25.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

□ Введение

На 7 апреля 2023 года удаленная работа регулируется в **Трудовом кодексе** и может осуществляться:

- полностью удаленно,
- в гибридном режиме (частично удаленно),
- временными (до 24 дней в году).

Для того чтобы компания могла эффективно управлять этой формой занятости, необходима **политика удаленной работы** – в форме регламента, соглашения или распоряжения.

□ 1. Правовая основа

- **Трудовой кодекс**, ст. 67¹–67¹⁹ (удаленная работа)
- **Регламент по охране труда и безопасности в удаленной работе**
(Журнал законов 2023, пункт 471)
- **GDPR и защита данных** – обязательства работодателя

□ 2. Когда требуется политика удаленной работы?

Обязанность разработать политику удаленной работы (регламент или соглашение) возникает, когда:

- Удаленная работа имеет **регулярный характер (постоянный или гибридный)**,
- Компания нанимает более **1 человека на удаленную работу**,
- Работодатель хочет формально определить правила, оборудование, расчеты и процедуры охраны труда и безопасности.

Регламент не требуется в случае **временной работы** – до 24 дней в год, по запросу работника.

III 3. Элементы политики удаленной работы

□ Обязательные (согласно Трудовому кодексу):

- 1. Правила выполнения удаленной работы** (места, форма, дни недели)
- 2. Способ согласования условий и правила коммуникации**
- 3. Обязанности работодателя и работника**
- 4. Правила контроля за выполнением работы и охраной труда и безопасности**
- 5. Правила защиты персональных данных (GDPR)**
- 6. Правила возмещения затрат на удаленную работу**, включая:
 - электричество,
 - Интернет,
 - использование оборудования (единовременно или возмещение затрат)
- 7. Специфические правила охраны труда и безопасности** – согласно регламенту

III 4. Дополнительно рекомендуемые элементы

- Условия для отзыва согласия на удаленную работу,
- Правила отчетности по работе,
- Ответственность за оборудование компании,
- Политика кибербезопасности (например, VPN, блокировка экрана, недопустимость передачи паролей),
- Обязанность сообщать о сбоях в оборудовании или сети,
- Рекомендации по эргономике домашнего офиса.

□ 5. Пример регламента (фрагмент)

Регламент удаленной работы - фрагмент§ 3. Место выполнения удаленной работы

Удаленная работа выполняется в месте, согласованном с работодателем, указанном работником (например, место проживания).§ 5. Правила расчета затрат

Работнику выплачивается единовременная сумма 50 PLN в месяц в качестве возмещения затрат на электроэнергию и Интернет.§ 8.

Обязанности по защите данных

Работник обязан использовать только оборудование, предоставленное работодателем, защищенное паролем и актуальным антивирусным программным обеспечением.

□ Весь регламент должен быть **утвержден и предоставлен работнику в письменной или электронной форме** (например, в системе расчета заработной платы, по электронной почте).

□ 6. Консультации с профсоюзами или соглашение с работниками

- Если на рабочем месте есть **профсоюз**, регламенты удаленной работы **требуют консультаций**,
- Если нет – его можно ввести **независимо** или заключить **индивидуальное соглашение с работником** (например, как приложение к контракту или дополнение).

□ Правовая основа

- **Трудовой кодекс**, ст. 67¹-67¹⁹
- **Регламент MRiPS от 6 марта 2023 года по охране труда в удаленной работе**

- **GDPR** – защита персональных данных
 - **Решения Верховного суда и Национальной инспекции труда** – практические рекомендации
-

TimeGroup · 25.05.2025 · <https://tmgp.pl/ru/knowledge-base/polityka-pracy-zdalnej>