



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)


ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

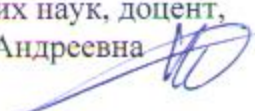
**ПЕРЕВОД ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК  
ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В  
ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа по направлению  
38.03.02 Менеджмент  
Направленность программы бакалавриата  
«Управление человеческими ресурсами»  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:  
64,2 % авторского текста

Работа рекомендована/ не рекомендована  
к защите  
«10» сентябрь 2024 г.  
И.о. Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ ФИО

Выполнила:  
Студентка группы ЗФ-409-114-3-1  
Гумирова Юлия Александровна 

Научный руководитель:  
кандидат педагогических наук, доцент,  
Изиумникова Снежана Андреевна 

Челябинск  
2024

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПЕРЕВОДА ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1 Состояние проблемы совершенствования условий труда в организации в существующей теории и практике менеджмента	7
1.2 Факторы совершенствования условий труда в организации	15
1.3 Перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации	20
Вывод по 1-вой главе	31
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПЕРЕВОДУ ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ИССЛЕДУЕМОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1. Оценка условий организации труда персонала ООО «А-Трейд» г. Челябинск	33
2.2. Мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации	45
Выводы по 2 главе	53
Заключение	55
Список использованной литературы	58

## ВВЕДЕНИЕ

Изменения, происходящие в социально-экономической жизни, неизбежно влияют на сферу трудовых отношений. Развитие инновационной экономики, активное использование информационных технологий, стремление участников рынка к поиску способов снижения производственных издержек и создания эффективных моделей управления человеческими ресурсами предъявляют новые требования к трудовому законодательству: оно должно быть максимально адаптировано к таким изменениям, которые обеспечивают необходимый уровень правовых гарантий для эффективного взаимодействия трудовых отношений.

Трансформацию занятости населения можно считать индикатором развития социально-экономической системы. Любое ее изменение сопровождается появлением новых видов и принципов занятости, отличающихся от присущих предыдущей системе.

В настоящее время рынок труда становится более гибким. Наряду с постоянной занятостью, которая остается основным сегментом рынка труда, появляются и развиваются новые модифицированные формы занятости: неполная, дистанционная, временная, самозанятость, фриланс и др., а также новые кадровые технологии, такие как аутстаффинг, аутсорсинг, смартстаффинг и пр., способствующие развитию нестандартных форм занятости населения.

Перечисленные формы занятости получили достаточно широкое распространение в сфере управления человеческими ресурсами за рубежом, однако в России они находятся в стадии формирования.

Распространение новых форм занятости в сфере труда является по существу основной тенденцией в развитии социально-трудовых отношений, начиная с 80-х годов XX века. Этот процесс является «ответом»

социально-трудовых отношений на вызов ряда «революций»: технологической, потребительской, организационной, мотивационной и др. Поэтому считают специалисты, альтернативы распространению новых форм занятости не существует. В связи с чем, очевиден недостаток научно-методических разработок, информации о распространении новых форм занятости, об эффективности их использования для принятия решений в социально-трудовой сфере; недостаточно проработаны нормативно-правовые основы их применения, мало изучены вопросы защиты прав участников этого сегмента рынка труда.

Все это говорит об актуальности темы исследования для современной практики в системе управления трудовыми ресурсами, так как проблематика исследования удаленной работы заключается также и в том, что в науке трудового права и трудовом законодательстве существуют различные подходы к определению удаленной работы в целом и ее видов.

**Степень изученности проблемы.** Основой исследования вопросов нестандартных форм занятости явились труды ученых, которые одними из первых стали исследовать данный вопрос в нашей стране, – Р. И. Капелюшникова и В. Е. Гимпельсона, ими предложено деление форм занятости на стандартные и нестандартные.

Начало формированию научной концепции дистанционной занятости и практике ее использования было положено американскими учеными Гордоном Г., Кинсманом Ф., Ниллесом Дж. и др.

Ученые в России и за рубежом последние 20 лет активно исследуют различные аспекты новых форм занятости. Тем не менее, можно отметить недостаточное раскрытие вопроса в данном контексте, новых кадровых технологий в управлении человеческими ресурсами, способствующих развитию удаленной работы, вопросов применения и регулирования в современных условиях.

**Объект исследования:** процесс совершенствования условий труда в организации.

**Предмет исследования:** процесс перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации.

**Цель исследования:** теоретическое обоснование и разработка мероприятий по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач:**

1. Исследовать состояние проблемы совершенствования условий труда в организации в существующей теории и практике менеджмента.
2. Выявить факторы совершенствования условий труда в организации.
3. Проанализировать перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в исследуемой организации.
4. Разработать мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в исследуемой организации.

**Теоретико-методологическая основа исследования.** Теоретической основой исследования послужили научные положения, содержащиеся в фундаментальных трудах, ведущих отечественных и зарубежных ученых в области трудового права, теории систем и экономического анализа. Подход к проблеме дистанционной занятости в России стал возможен и потому, что такие крупнейшие ученые, как В.М. Глушков, Н.Н. Моисеев, А.В. Соколов, В.Л.Иноземцев и др. сформировали представление о новой форме экономической деятельности – отрасли информационных технологий. Среди российских ученых, занимающихся проблематикой новых форм занятости, можно отметить: Гимпельсона В., Капелюшникову Р., Костакова В., Чижову Л., Синдяшкину Е., Паринова С., Чернухина В., Шмелькову Е., Горянникову В., Головкина А., Промтову О. и др.

**Практическая значимость.** Практическая значимость заключается в том, что предложенные мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в

организации, могут быть приняты для реализации в учреждениях, осуществляющих услуги по дополнительному образованию детей.

**Методы исследования.** Для выполнения задач, поставленных в работе, были применены универсальные общенаучные методы: анализ, обобщение, аналогия, сопоставление, сравнение.

**База исследования:** общество с ограниченной ответственностью «А-Трейд», сокращенное название ООО «А-Трейд», юридический адрес: 454080, Челябинская область, г. Челябинск, пр-кт Ленина, д. 79, офис 102А.

Основным видом деятельности является, оптовая торговля лесоматериалами, строительными материалами и санитарно-техническим оборудованием, а так же еще 21 вид деятельности.

**Структура выпускной квалификационной работы** состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников, приложения.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПЕРЕВОДА ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.4 Состояние проблемы совершенствования условий труда в организации в существующей теории и практике менеджмента**

Труд – это деятельность, которая направлена на самосовершенствование человека и преобразование природных ресурсов в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Данная деятельность осуществляется: по принуждению, по внутреннему побуждению, либо по совокупным факторам.

Условиями труда называют сложное объектное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, которое формируется под воздействием взаимозависимых факторов различного характера (социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного), которое влияет на состояние здоровья, работоспособность, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом сотрудников, а, следовательно, на эффективность труда, производительность организации в целом [18, с. 27].

Основной целью улучшения условий труда является достижение социального эффекта, т. е. обеспечение безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работающих, сокращение количества несчастных случаев и заболеваний на производстве.

Улучшение условий труда дает и экономические результаты: рост прибыли (в связи с повышением производительности труда); сокращение затрат, связанных с компенсациями за работу с вредными и тяжелыми условиями труда; уменьшение потерь, связанных с травматизмом, профессиональной заболеваемостью; уменьшением текучести кадров и т. д.

Всеобщей декларацией прав человека 1948 г. провозглашено право каждого на благоприятные условия труда («to just and favourable conditions of work») (ч. 1 ст. 23) [9]. Это право получило дальнейшее развитие и конкретизацию в положениях Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.[10], согласно ст. 7 которого право каждого на благоприятные условия труда включает, в частности, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Условия труда не могут быть признаны благоприятными, если они не безопасны для работника.

По данным Международной организации труда (МОТ), ежегодно из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в мире погибают 2,78 млн работников, из них 2,4 млн – вследствие заболеваний. От производственных травм, не приводящих к смертельному исходу, страдают 374 млн человек. В связи с этим обеспечение права на благоприятные условия труда является важным направлением государственной политики в сфере труда[17].

Согласно Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г.[13] все государства – члены МОТ должны проводить политику, направленную на достижение целей достойного труда. В соответствии с Концепцией МОТ «Достойный труд» 1999 г.[11] достойным признается труд, осуществляемый в условиях свободы, равенства, безопасности, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства.

Достойный труд позволяет работнику заниматься любимым делом безопасно для здоровья. Люди хотят работать в безопасных условиях точно так же, как они стремятся к производительному труду, приносящему достойное вознаграждение. Однако, если труд высоко оплачивается, если он свободен, но при этом не является безопасным и осуществляется с риском для здоровья, такой труд не может быть признан достойным. Таким образом, одним из основных элементов достойного труда является его безопасность.

Для обеспечения права на благоприятные условия труда МОТ



разработаны и предлагаются к использованию различные инструменты:

- конвенции, соглашения и рекомендации к ним, устанавливающие стандарты в области охраны труда;

- своды практических правил, кодексы практики [17], содержащие практические рекомендации для государственных органов, работодателей, работников, организаций и специализированных органов по охране и гигиене труда (таких как комитеты по безопасности, по охранетруда предприятий);

- методические рекомендации и руководства, а также разнообразные информационные материалы, такие как Энциклопедия МОТ по безопасности и гигиене труда.

В России ратифицировано значительное количество конвенций МОТ, в той или иной степени касающихся вопросов по безопасности условий труда и охраны здоровья.

На обеспечение права каждого на безопасные условия труда направлены положения ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г.[12]. В Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» 2006 г.[14], отмечается, что содействие безопасности и гигиене труда является частью Программы достойного труда для всех государств – членов МОТ, и обращается внимание на необходимость государств содействовать постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве посредством разработки на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников национальной политики, национальной системы и национальной программы (ст. 2).

Помимо этого, Россия ратифицировала п. 4 ст. 2 и ст. 3 Европейской социальной хартии 1996 г.[15], касающиеся права на безопасные и здоровые условия труда. В Хартии не только закреплено право на безопасные и здоровые условия труда, но и определены основные направления деятельности

государств по обеспечению его реализации применительно ко всем трудящимся и к отдельным категориям лиц (женщин, мигрантов, членов их семей). Хартия предоставляет указанное право всем работающим, а не только тем, кто работает на основании трудовых договоров (п. 3 ч. I). Объектом этого права являются «безопасные и здоровые условия труда» (ст. 3). Для обеспечения этого права государства обязаны предпринимать определенные действия по указанным в Хартии направлениям с учетом консультаций с организациями работодателей и работников (ст. 3).

Российское законодательство в сфере охраны труда в целом соответствует международным нормам. В Конституции РФ[1] не только провозглашается право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37), но и закрепляется обязанность государства охранять здоровье работников в процессе реализации права на труд (ч. 2 ст. 7).

Сохранение в Конституции РФ традиционной для советского трудового права формулировки «условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены» не свидетельствует о расхождении ее положений с нормами международного права, провозглашающими право на безопасные и здоровые условия труда[1].

Как обоснованно отмечается в научной литературе, применительно к ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах[16], в которой признается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, в русскоязычном и англоязычном вариантах текста статьи использованы разные терминологические конструкции.

Конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, получает конкретизацию и развитие в Трудовом кодексе РФ и других нормативных актах.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на рабочее место,

соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда[2].

В статье 219 ТК РФ закреплено право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Права работников на охрану труда установлены положениями федеральных законов от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»[4], от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»[5] и других нормативных актов.

Таким образом, в ТК РФ и других нормативных актах закреплено право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в числе которых основным является требование безопасности труда.

В законе «О специальной оценке условий труда», в статье 14, дана классификация условий труда [7]:

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий

труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Как оформляется предоставление компенсаций (гарантий) работнику за работу с вредными условиями труда. Каковы компенсации и их размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней

степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности [7].

ТК РФ России не содержит определения понятия безопасности труда. Вместе с тем такой термин употребляется в некоторых его статьях (ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 22), однако чаще говорится о безопасных условиях труда – условиях труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

В ГОСТ 12.0.002-2014. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» под безопасностью понимается состояние объекта или процесса, обеспечение состояния объекта или процесса, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью причинения вреда (п. 2.2.11), а под безопасностью труда – вид деятельности по обеспечению безопасности трудовой деятельности работающих (п. 2.3.18) [8].

В сфере безопасности труда объектами воздействия опасностей и рисков являются работающие или работники, оказавшиеся в зоне воздействия. При этом под работающими понимаются люди, занятые трудом любого его

вида и социально-экономической сущности, а под работниками – занятые наемным трудом в интересах работодателя (п. 2.1.18, 2.1.19).

Таким образом, под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда.

В ТК РФ и других нормативных актах термин «безопасный труд» употребляется в его узком значении применительно к определению условий труда, т. е. совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В настоящее время подход к правовому регулированию права работника на безопасный труд кардинально изменился. Происходит смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав, перенос акцентов с достижения экономических показателей и физической безопасности человека в сферу субъективного самочувствия работника, обеспечения всестороннего развития личности, качества трудовой жизни. Развитие информационно-телекоммуникационных технологий меняет характер и условия труда, делает труд более индивидуализированным, требующим персонифицированного подхода к обеспечению его безопасности.

Сокращение старых и создание новых высокотехнологичных рабочих мест, развитие робототехники, позволяющей заменить работников, осуществляющих трудовую функцию во вредных и (или) опасных условиях труда, проводимые работодателями мероприятия по охране труда способствуют созданию безопасных условий труда и приводят к снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Так, по данным Министерства труда и социальной защиты РФ, в 2021 г. произошло 4078 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, что на 9% ниже, чем в 2018 г. (4479 случаев). В 2021 г. количество работников, погибших на производстве, уменьшилось на 12% и составило 1018 человек[36]. Несмотря на сохраняющуюся тенденцию сокращения

производственного травматизма, в отдельных видах экономической деятельности его уровень по-прежнему значителен. Наибольшее количество погибших отмечается в строительстве, обрабатывающих производствах, в сфере транспорта, в сельском хозяйстве и добыче полезных ископаемых, т. е. в тех отраслях экономики, где традиционно высока доля рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с другими видами экономической деятельности[36].

Таким образом, под условиями труда понимается совокупность различных факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и состояние здоровья сотрудников.

Под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда.

К числу таких источников следует относить не только наличие вредных и (или) опасных производственных факторов (факторов производственной среды или трудового процесса, воздействие которых на организм работника может привести к профессиональному заболеванию, травме или смерти работника), но и психологическую обстановку в коллективе, влияние окружающей среды.

Иными словами, безопасными должны быть все окружающие человека факторы среды, такие как биологические (микроорганизмы, паразиты, насекомые, антибиотики и др.), физические (шум, вибрация, электромагнитное и радиоактивное излучение и т. п.), химические (химические элементы и их соединения), а также факторы деятельности человека (тяжесть и напряженность труда, режим дня и т. д.), психосоциальные и другие факторы.

## **1.5 Факторы совершенствования условий труда в организации**

Создание благоприятных условий труда и учет психофизиологических особенностей человека становится решающим фактором рациональной

организации как умственной, так и физической работы и повышения продуктивности труда персонала. При этом одной из главных проблем организации труда является исследование влияния различных условий труда на организм человека, его поведение и отношение к труду.

Как свидетельствуют многочисленные исследования отечественных физиологов труда, степень совокупного воздействия всех факторов на работоспособность человека в наиболее полной мере могут характеризовать такие показатели, как тяжесть и интенсивность труда. Понятие «тяжесть» работы одинаково применимо как к физическому, так и к умственному труду, в том числе и к тем операциям, которые выполняются во вредных и опасных условиях[48, с. 115]. Тяжесть труда является интегральным критерием оценки не только работоспособности человека, но и условий его труда на каждом рабочем месте.

Предлагаемый критерий тяжести и интенсивности труда для интегральной оценки влияния различных производственных факторов на организм человека опирается на современную физиологическую теорию и экспериментальные исследования. Экспериментально было установлено, что под влиянием выполненной работы в конкретных условиях производства в организме человека формируется определенное функциональное состояние, которое может служить критерием оценки воздействия различных производственных факторов. Каждое из трех функциональных состояний организма, которое может быть названо нормальным, пограничным или патологическим, имеет свои отличительные признаки, по которым его можно отнести к той или иной категории[52, с. 136]. Качественная и количественная характеристики результатов трудовой деятельности, физиологические параметры и показатели здоровья зависят от того, в каком функциональном состоянии находится человеческий организм.

Степень тяжести работы и причины формирования того или иного функционального состояния организма человека зависят в одном случае от рабочей нагрузки – как физической, так и умственной, в другом – от условий



внешней среды, в третьем – от совокупного воздействия этих факторов. В зависимости от преобладающего вида нагрузки можно оценивать функциональное напряжение в процессе труда либо как степень физической тяжести работы, либо как степень нервной напряженности труда. По степени физической тяжести и нервной напряженности труда физиологами предложена классификация работ на четыре группы в зависимости от того, какая нагрузка в данном случае преобладает – физическая или нервная[52, с. 141].

В качестве критериев для оценки тяжести и напряженности труда могут быть использованы такие физиологические показатели, которые характеризуют нагрузку мышечной, сердечно-сосудистой, эндокринной и центральной нервной системы. При этом одни физиологи считают, что классификация тяжести и напряженности труда женщин должна быть принципиально отличной от классификации труда мужчин. Другие признают необходимость строгой регламентации как физической нагрузки, так и сферы применения женского труда в промышленности, а также наличие различных признаков того или иного функционального состояния организма у мужчин и женщин.

Однако большинство исследователей подтверждают, что наиболее общие реакции организма на совокупность факторов условий труда однозначны у мужчин и женщин, и в этом между ними не может быть принципиальных различий. А это означает, что медико-физиологическая классификация работ и условий их выполнения по тяжести может быть единой для оценки труда как женщин, так и мужчин[48, с. 161].

Важнейшим фактором условий труда является степень утомления работников. Как показали исследования, при работе с высоким нервно-эмоциональным напряжением отдельные физиологические показатели в начале работы изменяются в разных направлениях и только при значительном утомлении эти изменения становятся однозначными. На этом основании было предложено разделить все методики, с помощью которых изучается состояние

организма в процессе труда, на три группы по степени чувствительности к развивающемуся утомлению:

- компенсированное утомление, характерное для нормального функционального состояния организма;
- субкомпенсированное утомление, которым отличаются различные степени пограничного состояния;
- декомпенсированное утомление, присущее, как правило, патологическим состояниям организма[53, с. 174].

С помощью рекомендованных методических приемов, а также на основе критериев интегральной оценки работоспособности все работы на предприятии по степени тяжести труда принято подразделять на шесть групп. Проведенные сотрудниками НИИ труда и социального страхования сопоставления и расчеты нормальных и фактических показателей работоспособности подтверждают, что снижение производительности труда из-за его тяжести по сравнению со средненедельной производительностью, достигаемой в благоприятных условиях, составляет при первой категории тяжести 0%; второй – 1,5; третьей – 3,5; четвертой – 6,5; пятой – 11,5; шестой – 19,0%[53, с. 177].

В качестве важнейших направлений и основных факторов совершенствования условий труда на производстве отечественными учеными названы следующие:

1) создание научно обоснованных нормативов и стандартов, обеспечивающих благоприятную внешнюю среду, оптимальное сочетание и величину физических и нервно-психологических нагрузок на человека в различных условиях выполнения трудового процесса и особенно при управлении сложными системами и машинами;

2) изучение закономерностей и особенностей проявления работоспособности человека при умственном труде и разработка мер, обеспечивающих ее устойчивость на высоком уровне в течение всего рабочего периода;

3) обоснование физиологических и психологических рекомендаций в области рационального разделения и кооперации труда с учетом таких факторов, как занятость, утомляемость, работоспособность и производительность;

4) разработка научно обоснованных методов количественной оценки влияния комплекса всех факторов условий труда на функциональное состояние организма человека;

5) исследование специфических особенностей влияния условий труда на организм женщин, молодых рабочих и лиц с ограниченной трудоспособностью с целью повышения эффективности труда этих категорий работников;

6) создание научных психофизиологических основ проведения профессиональной ориентации молодежи и профотбора для выполнения работ, предъявляющих повышенные требования к исполнителю;

7) совершенствование и унификация применяемых методик и аппаратуры для проведения научных исследований по физиологии, психологии, гигиене и охране труда в промышленности;

8) разработка практических рекомендаций по предупреждению воздействия неблагоприятных факторов при внедрении на производстве новых орудий труда, технологии и организации производства;

9) расширение использования на предприятиях психофизиологических рекомендаций при обосновании норм труда для различных категорий персонала и проектировании рациональных режимов труда и отдыха[48, с. 184].

В современных рыночных условиях на практическом решении этих важных психофизиологических проблем рекомендуется сосредоточить организационные усилия и финансовые средства всех работодателей и менеджеров с целью совершенствования условий труда, повышения эффективности производства и сохранения длительной работоспособности всех категорий персонала. Среди основных факторов, оказывающих свое

влияние на производительность труда и эффективность производства, важное место занимает интенсивность труда.

## **1.6 Перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации**

Глава 49.1 ТК РФ, закрепляющая особенности регулирования труда дистанционных работников, была впервые введена ФЗ от 5 апреля 2013 года №60-ФЗ[2]. Это означает, что в те времена явление дистанционной работы и возникающие в этой области отношения стали настолько распространенными и социально-значимыми, что возникла необходимость их урегулирования и защиты на государственном уровне.

По настоящий день дистанционная работа является актуальной разновидностью трудовой деятельности, особенности в связи с пандемией коронавируса, в период которой более 3,5 млн. жителей РФ остаются работать дистанционно [36].

Распространение коронавирусной инфекции оказало значительное влияние на законодательное регулирование труда лиц, работающих удаленно, в корне изменив его.

Так, был принят Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», который внёс поправки в Главу 49.1 ТК РФ путём включения новых статей и исключения старых положений. Мы рассмотрим наиболее важные и интересные, на наш взгляд, изменения[36].

В статье 312.1 ТК РФ были приравнены понятия «дистанционная работа» и «удаленная работа» [2]. Данное изменение является положительным, т.к. раньше было распространено мнение о различном характере таких работ, что создавало соответствующую разницу в

оформлении работников.

Можно обратиться к разделу «Вопросы и ответы» сайта онлайн-инспекции Роструда, где указано, что при переходе на удаленную работу достаточно издать только приказа и ознакомить с ним работника, а при переходе на дистанционную работу необходимо заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору [376].

Безосновательное разделение дистанционного и удаленного труда вызывало трудности при изменении трудовых отношений между сторонами (работодателем и работником), что к тому же влекло к ненужной бумажной волоките. Теперь же данные понятия являются синонимами, что способствовало установлению единых правил оформления работников.

Законодатель расширил понятие дистанционного работника в настоящей статье. До введения ФЗ ими считались лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе [24, с. 128], т.е. по смыслу данного определения такие работники выполняют свою трудовую функцию в период действия трудового договора всегда дистанционно, и она предусматривалась только трудовым договором.

Теперь же дистанционным работником считается не только работник, который заключил трудовой договор, но и работник оформивший дополнительное соглашение к трудовому договору.

В связи с этим изменение выполнения дистанционной работы стало не только постоянным, но и временным, которое может осуществляться в двух вариантах: постоянно и в течение срока, не превышающего 6 месяцев или чередование периодов дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте (её можно назвать комбинированной). Помимо добровольного порядка дистанционным работником будет считаться работник, который переведен работодателем на удаленную работу без его согласия на основании статьи 312.9 ТК РФ [2], где указываются исключительные обстоятельства такого перевода (в т.ч. эпидемия и решение государственного органа, что является актуальным для настоящей ситуации).

Данное нововведение вызвано объективной причиной: необходимостью экстренного перевода в упрощенном порядке работников на удаленную работу в связи с распространением коронавируса. По старому ТК РФ у работодателя возникли бы сложности с заключением нового трудового договора, т.к. не все работники пожелали или смогли бы дать свое согласие на выполнение работы дистанционно. Это в свою очередь способно затянуть процесс перехода на «удаленку», который может и вовсе не состояться, что грозит работодателю административным штрафом по статье 5.27 КоАП РФ за нарушение процедуры перевода на дистанционную работу[3].

Введение дополнительного соглашения к трудовому договору также способствует устранению сложностей у работодателя с документооборотом и упрощению устройства на удаленную работу. Выделение помимо постоянной дистанционной работы еще и временной с двумя вариантами её выполнения создает как для работодателя, так и для работника возможность установить удобное рабочее время.

Создание дистанционных рабочих мест. Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно. Необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Перед переводом на удаленную работу лучше полностью проработать вопросы с какой целью, кого и когда переводить [25, с. 79].

Возможно, перевод кого-то из работников можно перевести на дистанционную работу на постоянной основе. Может случиться наоборот, что при удаленной работе ключевого сотрудника, пострадает качество выполнения работ или технологический процесс. Например, на некоторых крупных заводах действует смешанный формат – несколько дней работают в офисе, несколько – из дома.

Общие рекомендации по организации перевода:

- изучить текущий рабочий процесс – особенности выполняемой

работы, цели, результаты, круг взаимодействия с другими сотрудниками;

- выявить процедуры, которые выполняются штатными сотрудниками и которые могли бы выполняться удаленно;

- в случае необходимости составить пошаговую схему организации рабочего процесса от получения задания сотрудником до его сдачи, лучше несколькими способами;

- определить уровень квалификации предполагаемого сотрудника;

- утвердить материальное обеспечение – необходимые доступы, оборудование и программы, подключения к серверам и т. п.;

- если позволяет уровень технического оснащения, запустить интегрированное программное обеспечение, позволяющее вести учет рабочего времени и отражать результаты работы;

- в крупных организациях можно запустить тестовый проект на небольшой группе офисных работников, потом оценить результаты и принимать решение о переводе на всю компанию [21].

Оснащение и обеспечение необходимым оборудованием. Статьей 312.6 ТК РФ предусмотрено, что работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Оборудованием необходимо обеспечивать любого дистанционного работника, в том числе не являющегося материально-ответственным лицом[21].

Требований об обязательной фиксации передачи имущества от работодателя к работнику закон не предусматривает, но во избежание разногласий между работником и работодателем и претензий проверяющих это целесообразно сделать. Например, путем составления акта приема - передачи или путем издания приказа с указанием конкретного имущества, предоставленного работнику. В этом случае работник обязуется обеспечить сохранность имущества и будет нести материальную ответственность.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и

в его интересах использовать свое или взятое им в аренду оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Порядок, сроки и размеры компенсации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, или дополнительным соглашением к трудовому договору [21].

Для оснащения удаленного рабочего места существует две основные технологии:

- VDI (virtual desktop infrastructure) – на общем сервере находятся образы операционных систем каждого пользователя. Пользователь устанавливает индивидуальное виртуальное приложение.

- RDS (remote desktop services) – рабочей средой пользователя выступает операционная система самого сервера, то есть программы запускаются непосредственно на сервере.

Технология RDS затрачивает меньше аппаратных ресурсов сервера, снижаются затраты на лицензированные программы. Пользователь не сможет установить виртуальное приложение в этом случае [22, с. 175].

Основная разница будет в уровне изоляции приложений и рабочего окружения разных сотрудников друг от друга. Кроме того, на терминальном сервере используется серверная операционная система, на которую нельзя установить некоторые программы, а с VDI можно использовать обычную пользовательскую операционную систему.

Было введено несколько изменений в области оплаты труда дистанционных работников. Во-первых, часть 6 ст. 312.4 теперь устанавливает, что «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время» [24, с. 131]. Данное изменение означает, что такие процессы как совещания, передача поручений работникам, разъяснение специфики вопросов по телефону или с использованием средств



видеосвязи относятся к рабочим и соответственно подлежат оплате. В старой редакции ТК РФ такое положение отсутствовало, чем вызывало много споров у работодателей и работников о том, корректно ли оплачивать это время. Во-вторых, ст. 312.5 в новой редакции ввела очень важную гарантию по оплате труда дистанционных работников: выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы [24, с.132]. Данное положение призвано обеспечить соблюдение такого принципа трудового права как принцип обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст.2 ТК РФ).

отметить, что включения данной статьи в Кодекс многие работодатели с переходом на удаленную работу приняли решение снижать заработную плату, стимулирующие выплаты, премии, т.к. по их мнению дистанционная работа не имеет той нагрузки и интенсивности как выполнение трудовой функции на стационарном рабочем месте[24, с 136].

Можно выделить иные дополнительные гарантии дистанционным работникам. Так, согласно новой статье 312.6 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать такого работника всем необходимым для выполнения трудовой функции, а именно: оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами [29, с .564].

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателями и в его интересах использовать собственные или арендованные средства, использование которых работодатель обязан компенсировать, а также возместить расходы работнику.

Гарантия, установленная статьей 312.6 ТК РФ, обеспечивает соблюдение основополагающего принципа обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, установленного в ст.2 ТК РФ.

Ранее расторжение трудового договора с дистанционным работником,

возможно было по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре (ст. 312.5 ТК РФ), т.е. по смыслу утратившей силу статьи устанавливался широкий перечень оснований у работодателя для увольнения такого работника. Данным правом злоупотребляли работодатели, включая в трудовой договор заранее невыгодные условия увольнения (например, путем извещения за 1 неделю без выплат)[29, с. 567].

В настоящее время новой статьей 312.8 ТК РФ расторжение трудового договора с дистанционным работником происходит только на основаниях, предусмотренных ТК РФ, а также по ряду дополнительных оснований:

а) если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя;

б) в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. Положения новой статьи обеспечивают защиту дистанционного работника от безосновательного увольнения [24, с.135].

Основания увольнения работника на удаленной работе.

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Более длительный срок для взаимодействия с работодателем устанавливается порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса. Поэтому важно в дополнительном соглашении к трудовому договору или приказе о

переводе указать рабочее время. Если в документах рабочее время не определено, режим устанавливается работником по своему усмотрению. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Трудовой договор с работником на удаленке может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях[21].

В связи с непрерывно развивающимися технологиями видится необходимым, помимо рассмотрения законодательного регулирования, сравнить динамику количества дистанционных работников и удаленных вакансий в Российской Федерации, а также рассмотреть прогнозы и перспективы развития дистанционной работы.

Число компаний, практикующих удаленку, растет, однако их пока меньше, чем в периоды предыдущих подъемов заболеваемости коронавирусом. На сентябрь 2023 года дистанционные сотрудники есть в 2 из 10 организаций. В опросе сервиса по поиску работы Superjob приняли участие 1000 представителей компаний из всех округов страны. Об этом Superjob сообщил 29 сентября 2022 года[50].

В августе и сентябре 2023 года уровень заболеваемости коронавирусом вновь вырос, увеличилось и число работодателей, практикующих удаленку. Сотрудники, работающие дистанционно из-за пандемии, есть на конец сентября 2023 года в каждой пятой российской компании (20%) – это больше, чем в августе, но пока в 2,5 раза меньше, чем в феврале. Чаще всего такой формат работы используется в Москве (22%), чуть реже – в Санкт-Петербурге (20%). В остальных российских регионах удаленные сотрудники есть в 19% организаций[50].

По сравнению с августом вдвое (до 12%) возросло число организаций, где удаленно работает значительное количество сотрудников (от  $\frac{1}{2}$  до  $\frac{3}{4}$  штатной численности).

В конце августа 2022 года стало известно о нескольких поручениях президента РФ Владимира Путина, которые были даны Правительству РФ по итогам пленарного заседания форума агентства стратегических инициатив «Сильные идеи для нового времени». Одно из поручений касается создания цифрового портала «Атлас удаленных профессий», обеспечивающего взаимодействие между лицами, ищущими работу, работодателями, образовательными организациями высшего и профессиональными образовательными организациями в целях облегчения поиска работы в дистанционном формате, предусмотрев обучение навыкам удаленной работы. Кабмин должен рассмотреть этот вопрос до 15 декабря 2022 года[50].

Так, согласно долгосрочному прогнозу Минэкономразвития РФ на период до 2030 г., в связи с развитием такого приоритетного направления как информационно-телекоммуникационные системы, произойдет рост доли мобильных устройств [29, с. 573]. Это означает, что будет повышена мобильность пользователей, причем как индивидуальных, так и корпоративных. Следовательно, ожидается распространение схем дистанционной занятости работников. То есть, по прогнозам Минэкономразвития РФ, удаленная работа будет активно развиваться, что предопределено информатизацией и технологизацией общественных отношений.

В краткосрочном прогнозе Минэкономразвития РФ на период до 2024г. отмечается, что развитие удаленной работы как гибкой формы занятости способствует увеличению вовлеченности населения в сфере творческих профессий и интеллектуальных услуг [29, с. 576].

Как отметили А.Х. Виндижева и Т.Х. Виндижев, дистанционная работа является способом оптимизации рабочего процесса, фактором минимизации затрат и эффективного использования ресурсов [22, с.263]. То есть некоторые работодатели имеют заинтересованность в переводе работников на «удаленку», а интерес, в свою очередь, является двигателем развития работы в таком формате.

О выгоды дистанционной работы также пишет С. Данилов. Он считает, что в перспективе такой вид трудовой деятельности поможет снизить расходы на аренду и содержание офисов [39, с. 42].

Полагаем, что удаленная работа имеет положительные перспективы развития. Это связано с рядом значительных преимуществ для некоторых работников. Во-первых, живя в небольшом городе, человек имеет возможность работать в крупных компаниях, которые находятся в других городах. Во-вторых, дистанционная занятость сокращает затраты времени на перемещения до и от работы. В-третьих, в напряженных санитарно-эпидемиологических условиях удаленная работа позволяет оставаться вдали от риска заболевания и смерти и т.д.

Стоит отметить, что для эффективного развития дистанционной работы необходимо создать определенные условия. Например, для удобства коммуникации работников с начальством должны быть созданы программы, позволяющие в режиме онлайн проводить совещания, планировать рабочий процесс и отслеживать результаты трудовой деятельности. Желательным нам видится обеспечение этих условий с помощью единого программного обеспечения, а не разрозненных программ для удобства рабочего процесса.

Также, как отметил А.А. Малышев, важна передача опыта от уже работающих удаленно сотрудников к начинающим в формате, например, мастер-классов, тренингов и пр. [39, с. 43]. То есть передача знаний и навыков наряду с прочими факторами важна для развития удаленной работы, распространения ее на более широкий круг субъектов.

Безусловно, есть некоторые ограничения развития дистанционной работы. Так, часть социально-значимых профессий лишь частично предполагают удаленное выполнение работниками своих трудовых функций или не предполагают вообще. Например, в сфере здравоохранения часть услуг может оказываться дистанционно, в том числе, например, консультации психолога. Об этом свидетельствует значительное предложение в сети Интернет таких услуг. В то же время проведение удаленных операций, в коих

нуждаются многие граждане РФ, не представляется возможным.

Делая прогноз на далекое будущее можно предположить, что переход к полностью дистанционному медицинскому обслуживанию станет возможным при достаточном развитии научных технологий, которые позволят работникам сферы здравоохранения с помощью машин оказывать медицинскую помощь гражданам[50].

Перспективным видится изменение трудового законодательства, касающегося дистанционной работы. По нашему мнению, необходимо конкретизировать положение ст.312.8 ТК РФ о праве работодателя уволить дистанционного работника по своей инициативе в случае, если работник не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции [21, с.178]. А именно следуют разграничить два случая невыхода на связь работника и, соответственно, предусмотреть разные последствия для каждого случая. Если работник не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд без уважительной причины, то предлагается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с выплатой компенсации работником за упущенную выгоду. Если же работник после такого увольнения представит документы, подтверждающие уважительную причину невыхода на связь, то предлагается обязать работодателя принять обратно на работу такого сотрудника. В случае, если на его место уже принят другой сотрудник, то на работодателя возлагается обязанность выплатить компенсацию.

Также видится необходимым закрепить за работодателем обязанность надлежаще осуществлять попытки связи с работником: неоднократно, как минимум, двумя способами. Например, по телефону и по электронной почте, что гарантирует, что работодатель действительно пытался связаться с работником.

Таким образом, согласно статистическим данным и прогнозам органов власти и исследователей, относительно новый удаленный формат работы является перспективным. А при обеспечении должных условий представляется

возможным не только увеличить количество дистанционных работников, но и повысить качество их работы. Также видится возможным совершенствование законодательных положений, касающихся удаленной работы.

### **Вывод по 1-вой главе**

Под условиями труда понимается совокупность различных факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и состояние здоровья сотрудников. Под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда.

Безопасными должны быть все окружающие человека факторы среды, такие как биологические (микроорганизмы, паразиты, насекомые, антибиотики и др.), физические (шум, вибрация, электромагнитное и радиоактивное излучение и т. п.), химические (химические элементы и их соединения), а также факторы деятельности человека (тяжесть и напряженность труда, режим дня и т. д.), психосоциальные и другие факторы.

В качестве важнейших направлений и основных факторов совершенствования условий труда на производстве отечественными учеными названы следующие:

- 1) создание научно обоснованных нормативов и стандартов, обеспечивающих благоприятную внешнюю среду;
- 2) изучение закономерностей и особенностей проявления работоспособности человека при умственном труде;
- 3) обоснование физиологических и психологических рекомендаций в области рационального разделения и кооперации труда с учетом таких факторов, как занятость, утомляемость, работоспособность и производительность;
- 4) разработка научно обоснованных методов количественной оценки влияния комплекса всех факторов условий труда на функциональное состояние организма человека;

5) исследование специфических особенностей влияния условий труда на организм женщин, молодых рабочих и лиц с ограниченной трудоспособностью с целью повышения эффективности труда этих категорий работников;

6) создание научных психофизиологических основ проведения профессиональной ориентации молодежи и профотбора для выполнения работ, предъявляющих повышенные требования к исполнителю;

7) совершенствование и унификация применяемых методик и аппаратуры для проведения научных исследований по физиологии, психологии, гигиене и охране труда в промышленности;

8) разработка практических рекомендаций по предупреждению воздействия неблагоприятных факторов при внедрении на производстве новых орудий труда, технологии и организации производства;

9) расширение использования на предприятиях психофизиологических рекомендаций при обосновании норм труда для различных категорий персонала и проектировании рациональных режимов труда и отдыха.

Законодательно возможность дистанционной работы и ее правовая регламентация закреплена в ТК РФ сравнительно недавно.

Дистанционная занятость представляет собой новую реальность, особенный рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий. Удаленная работа имеет положительные перспективы развития. Это связано с рядом значительных преимуществ для некоторых работников. Во-первых, живя в небольшом городе, человек имеет возможность работать в крупных компаниях, которые находятся в других городах. Во-вторых, дистанционная занятость сокращает затраты времени на перемещения до и от работы. В-третьих, в напряженных санитарно-эпидемиологических условиях удаленная работа позволяет оставаться вдали от риска заболевания и смерти и т.д.



## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПЕРЕВОДУ ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ИССЛЕДУЕМОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1. Оценка условий организации труда персонала ООО «А-Трейд» г.Челябинск**

Базой исследования послужило предприятие малого бизнеса ООО «А-Трейд» г.Челябинск.

Отрасль: санитарно – техническое оборудование, лесоматериалы и строительные материалы.

Направление деятельности: соблюдение санитарных норм и правил в зданиях и сооружениях, торговля лесоматериалами и строительными материалами.

Сфера деятельности: оптовая торговля лесоматериалами, строительными материалами и санитарно – техническим оборудованием.

Продукция: автоматизированные системы управления и контроля.

Миссией данной организации является реализация лесоматериалов, строительных материалов и реализация санитарно – технического оборудования.

Стратегическими целями организации на ближайшие 3 года является разработка, модернизация и устойчивое серийное производство санитарно – технического оборудования, на оптимальном уровне объемов с позиций производственных возможностей предприятия и платежеспособности потребителей. А так же увеличение объемов реализации, расширение платежеспособных рынков сбыта.

Среднесрочные цели:

- Разработка и изготовление новых образцов продукции

- Расширение оказываемых услуг и производимой продукции.

Основным потребителем продукции ООО «А - Трейд» г. Челябинск являются организации финансируемые из бюджета. Так же потребителями являются предприятия специализирующиеся на производстве систем измерения и контроля: ООО «РСК» г. Челябинск; ООО «ССК» г. Сызрань; ООО «Сириус - Д» г. Шахты

Основная часть продукции производится на предприятии. Исключение составляют специфические элементы, которые предприятие не может, изготовить собственными силами или не является рентабельным в производстве.

На предприятии применена линейно-функциональная структура управления. Линейно-функциональная структура вбирает в себя достоинства двух типов управления: сочетание функционального распределения обязанностей и линейного распределения властных полномочий.

Организационно - производственная структура ООО «А- Трейд» г. Челябинск находится в стадии изменений, т.к действующая система управления является жестко централизованной системой руководства. Такая структура успешно работает в режиме реализации решений руководства, но она неэффективна на этапе их подготовки.

Основным недостатком структуры такого типа является слабое влияние деятельности подразделений и отдельных сотрудников на конечные результаты работы предприятия.

Коллектив ООО «А- Трейд» прекрасно понимает, что полного совершенства не бывает, поэтому стремится работать на основании мнений и пожеланий потребителей. Что касается поставщиков, то ООО «А- Трейд» зависит от цен на сырье и сроков исполнения заказов. Для увеличения конкурентоспособности предприятия важно иметь четко определенные и поставленные на исполнение цели и задачи, поскольку именно хорошо поставленная цель будет влиять на эффективность функционирования предприятия.

Персонал является главным ресурсом ООО «А- Трейд», от эффективности его использования во многом зависят результаты деятельности и конкурентоспособность. В настоящее время состав работников предприятия можно подразделить на рабочих, руководителей, специалистов.

Общая численность персонала за последние годы была подвержена резким колебаниям в результате происходящих структурных изменений.

На предприятии разработаны должностные инструкции и положения об отделах, которые являются важнейшими элементами системы менеджмента, регламентирующие права, обязанности, правила взаимодействия органов управления. Анализ состава персонала ООО «А- Трейд» проведен в таблице 1

Таблица 1 – Анализ состава персонала ООО «А- Трейд»

Категории персонала	Среднесписочная численность по годам, чел.			Доля по годам, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Руководители	4	4	4	8,0	7,55	7,27
Специалисты	30	32	33	60,0	60,38	60,0
Вспомогательный персонал	4	4	5	8,0	7,55	9,09
Прочий персонал	12	13	13	24,0	24,53	23,64
Всего	50	53	55	100	100	100

За 2021г. численность сотрудников возросла на 3 человека, а за 2022 год рост составил 2 человека. Численность руководителей осталась неизменной, значит, численность данной категории персонала является оптимальной. Далее оценим эффективность планирования сотрудников в таблице 2.

Таблица 2 - Обеспеченность кадрами ООО «А- Трейд»

Категории работников, чел.	2021 г.		% обеспеченности	2022 г.		% обеспеченности	2023 г.		% обеспеченности
	План	Факт		План	Факт		План	Факт	
Руководители	3	4	133,33	3	4	100,00	4	4	100,00
Специалисты	32	30	93,75	32	32	100,00	32	33	103,13
Вспомогательный персонал	4	4	100,0	4	4	100,00	6	5	83,33
Прочий персонал	10	12	120,0	12	13	108,33	12	13	108,33

Всего	49	50	98,00	52	53	101,92	54	55	101,85
-------	----	----	-------	----	----	--------	----	----	--------

Анализ данных таблицы 2 показал, что в исследуемый период было отклонение плановых показателей численности персонала от фактических. Следует более эффективно планировать потребность в человеческих ресурсах и придерживаться их фактически.

Учет изменения численности ведется на основании приказа о приеме и увольнении работников, в которых должна обязательно указываться дата поступления на работу или дата увольнения от работы с обязательным указанием причины увольнения.

Для решения задачи повышения конкурентоспособности ООО «А-Трейд» важно особое внимание уделить вопросу качества набранного персонала, согласно требованиям. Квалификационный уровень работника зависит от возраста, стажа деятельности, образования и т.д. Проанализируем качественный состав работников. Возрастной состав кадров ООО «А-Трейд» проведен в таблице 3.

Таблица 3 – Возрастной состав работников ООО «А-Трейд» за 2021-2023гг.

Показатель	Среднегодовая численность, чел.			Удельный вес, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
	Человек			Человек		
По возрасту:	5	5	5	10,0	9,43	9,09
– до 30	24	25	24	48,0	47,17	43,64
– от 30 до 40	12	13	16	24,0	24,53	29,09
– от 40 до 50	9	19	10	18,0	18,87	18,18
– от 50 до 60						
Всего	50	53	55	100	100	100

Анализ данных таблицы 3 показал, что за весь исследуемый период заметно увеличение сотрудников возраста до 40 лет. Увеличение доли работников в возрасте до 50 лет связано с увеличением штата, а так же с привлекательностью данного предприятия в качестве работодателя по причине достаточного уровня заработной платы квалифицированных

специалистов с соответствующим образованием. В таблице 4 показан трудовой состав сотрудников по образованию ООО «А- Трейд»

Таблица 4 – Профессиональный состав сотрудников по образованию ООО «А- Трейд»

Показатель, человек	Среднегодовая численность, чел.			Удельный вес, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
По образованию:						
– среднее–специальное	6	7	7	12,0	13,21	12,73
– высшее неоконченное	4	6	7	8,0	11,32	12,73
– высшее	40	40	41	80,0	75,47	74,54
Всего	50	53	55	100	100	100

По данным таблицы квалификационный уровень сотрудников, повышается, что связано с повышенными требованиями к принимаемым работникам. В таблице 5 анализ персонала по стажу ООО «А- Трейд»

Таблица 5 – Состав персонала ООО «А- Трейд»

Показатель, человек	Среднегодовая численность, чел.			Удельный вес, %		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
По трудовому стажу, лет:						
– до 5	2	3	5	4,0	5,66	9,09
– от 5 до 10	16	15	15	32,0	28,30	27,27
– от 10 до 15	12	13	13	24,0	24,52	23,64
– от 15 до 20	8	10	10	16,0	18,87	18,18
– более 20	12	12	12	24,0	22,64	21,82
Всего	50	53	55	100	100	100

Повысилась доля работников со стажем работы до 5 лет, что говорит о обновлении кадрового состава [20, с. 26]. Неизменное число работников со стажем 10, 15 лет, связано со стабильностью кадров.

С целью улучшения результата трудовой деятельности, можно порекомендовать руководителю ввести систему поощрений и вознаграждений за стаж и образовательный уровень.

Принципы формирования кадровой политики в ООО «А- Трейд»:

– научность, использование всех современных научных разработок,

которые обеспечат максимальный экономический и социальный эффект;

– комплексность, когда должны быть охвачены все сферы кадровой деятельности ООО «А- Трейд»;

– системность, т. е. учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы; необходимость учета как экономического, так и социального эффекта, как положительного, так и отрицательного влияния того или иного мероприятия на конечный результат ООО «А- Трейд»;

– эффективность. Любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности. В таблице 6 представлен анализ показателей по труду ООО «А- Трейд».

Таблица 6 - Анализ показателей по труду ООО «А- Трейд» , в тыс. руб.

Показатель	2021	2022	2023	Отклонения	
				За 2022г	За 2023г.
Среднесписочная численность рабочих, чел.	50	53	55	+3	+2
Фонд рабочего времени, час.	101400	100403	103125	-997	+2722
Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год, ед.	260	256	250	- 4	-6
Средняя продолжительность рабочей смены, час.	7,8	7,4	7,5	-0,4	+0,1
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	10440	12274,8	14124	+1834,8	+1845,6
Среднегодовая зарплата одного работника, тыс.руб.:	208,8	231,6	256,8	+22,8	+25,2

Таким образом, изменение фонда заработной платы связано с изменением всех составляющих ФОТ (оклад, премия), а также из-за роста численности персонала на 2 человек. Так как в ООО «А- Трейд» окладно – премиальная система оплаты труда, то работники заинтересованы в росте производительности (увеличении количества человека/часов). Можно констатировать, что сотрудники ООО «А- Трейд» в целом довольны своим рабочим местом.

В таблице 8 представлен анализ работников ООО «А- Трейд» на удаленной работе.

Таблица 8 – Анализ сотрудников ООО «А-Трейд» на удаленной работе

Категории персонала	Среднесписочная численность по годам, чел.			Количество сотрудников на удаленной работе		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Руководители	4	4	4	-	-	-
Специалисты	30	32	33	30	32	5
Вспомогательный персонал	4	4	5	-	1	1
Прочий персонал	12	13	13	-	-	-
Всего	50	53	55	30	33	6

Сотрудники дистанционно выполняли объем работы с поставщиками и заказчиками посредством информационно-коммуникационных технологий (сеть Интернет), при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии отдела снабжения предприятия с заказчиками и поставщиками. Но приобщиться в процесс удаленной работы в начале 2-ого квартала 2023 года смогли не все специалисты, таблица 9.

Таблица 9 – Анализ быстрой адаптации специалистов ООО «А-Трейд» на удаленной работе за II-III квартал 2023 года

Персонал	II квартал			III квартал		
	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь
Руководители	4	4	4	4	4	4
Специалисты	20	22	23	27	29	30

Таким образом, специалистам отдела снабжения потребовалось некоторое время для работы в новых условиях труда (удаленная работа).

Но, надо отметить, что не все сотрудники были готовы к переходу на дистанционную форму работы. Отсутствие опыта работы и четкого плана действий всложившейся ситуации негативно отразилось на качестве работы.

Для анализа эффективности условий удаленной работы в первые месяцы эксперимента нами было проведено анонимное анкетирование 30 специалистов ООО «А-Трейд» по следующим вопросам:

- 1) Эффективны ли Ваши условия удаленной работы? (рисунок 6)
- 2) Качества, необходимые для работника на удаленной работе? (рисунок 7).
- 3) С какими трудностями Вы встретились при удаленной работе?

(рисунок 8).

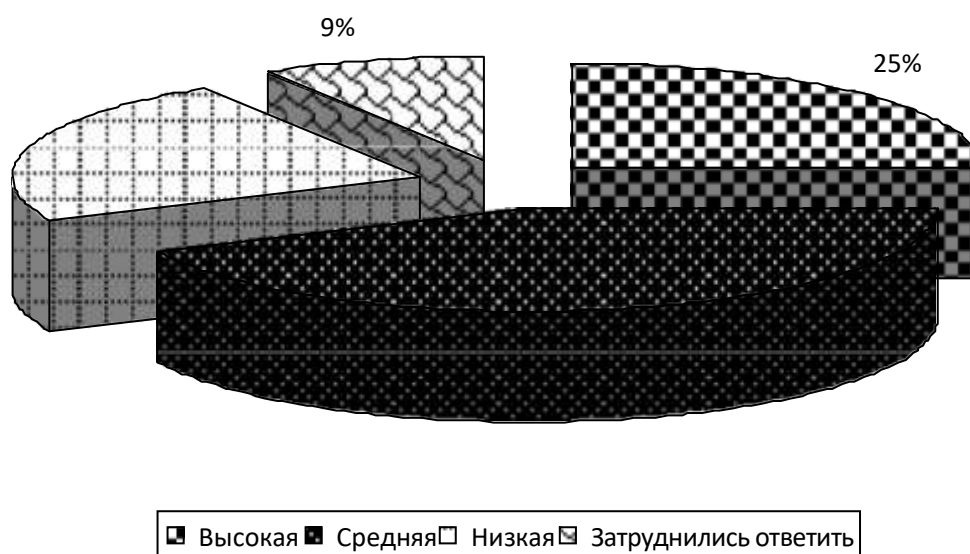


Рисунок 6 – Эффективность условий удаленной работы сотрудников ООО «А-Трейд»

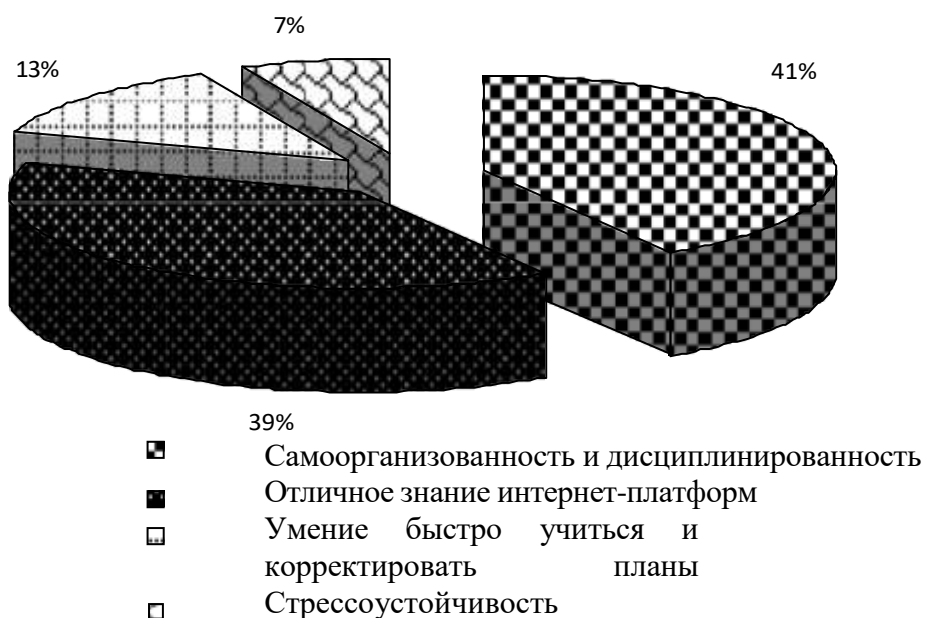


Рисунок 7 – Качества, необходимые для работника на удаленной работе



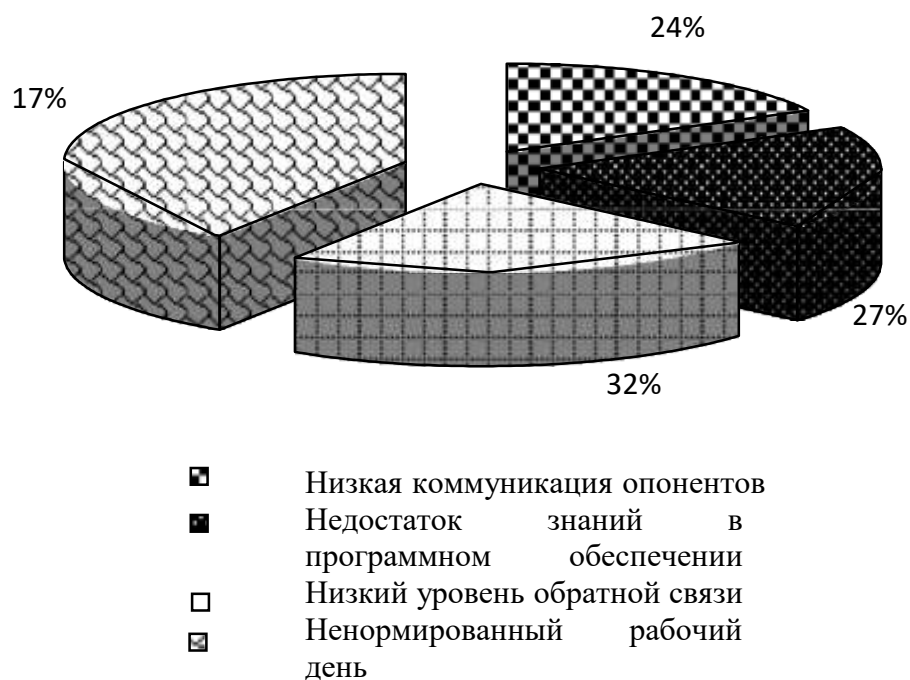


Рисунок 8 – Ответы на вопрос: «С какими трудностями Вы встретились при удаленной работе?»

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы сотрудников ООО «А-Трейд» было выявлено несколько недостатков:

1. Неудовлетворительная работа платформ для онлайн сотрудничества. Причина заключается в том, что не все платформы были рассчитаны на резко возросшее количество пользователей, что в свою очередь привело к постоянным падениям серверов. Помимо этого данные платформы имели в себе ряд недоработок и недостатков, которые не позволяли в полной мере использовать эти платформы. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить общение дольше 40 минут, Skype не справлялся с возросшим количеством пользователей и в целом не подходил для решения вопросов, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию и т.д. В большинстве случаев данные платформы было просто неудобно использовать. Как ни странно, но наилучший результат в рамках дистанционной работы показала платформа discord. Платформа, которая изначально была рассчитана на удаленное взаимодействие большого количества потребителей;

2. Сложность организации общения и привлечения специалистов к

трудовому процессу. Поскольку данная форма труда не является обязательной, а необходимость в разы возросла, часть сотрудников просто перестали выходить на связь, отдавая предпочтение стандартным методам решения вопросов.

Исходя из этого, сформулирована проблема удаленной работы, которая заключается в организационно-управленческой составляющей, то есть, в ООО «А-Трейд» хорошо организована система дистанционного формата труда персонала, но переход на дистанционный формат сотрудников сторонних организаций, показал, что помимо неподготовленности трудового состава этих организаций, выявлена неготовность и наимение необходимых сетей ИКТ для проведения дистанционного формата сотрудничества и диалога - видеоконференций.

Проблемы при удаленной работе сотрудников ООО «А-Трейд» показаны в таблице 11.

Таблица 11 – Проблемы при удаленной работе сотрудников ООО «А-Трейд»

Проблемы со стороны сотрудников ООО «А-Трейд»	Проблемы со стороны сторонних организаций
Технические проблемы (старый компьютер, отсутствие возможности срочного обновления программного обеспечения )	Технические проблемы (старый компьютер, отсутствие возможности срочного обновления программного обеспечения )
Ненормированный рабочий день	Низкая скорость передачи данных из-за загруженности сети Интернет
Длительная подготовка материала для дистанционного сотрудничества	Отсутствие самоорганизации
Не своевременная обратная связь	Неготовность к трудовому сотрудничеству
Недостаточный уровень заработной платы при условии ненормированном рабочем дне	Непонимание некоторых данных из-за большого количества переданной информации

Многие отмечали при удаленной работе, что условия их труда ухудшились. Очевидно, что систематическое нахождение за монитором влияют на работоспособность, и негативно отражается на здоровье.

Нами был проведен соцопрос по оценке условий организации труда

персонала ООО «А-Трейд» при переводе на дистанционную работу, рисунок 9.

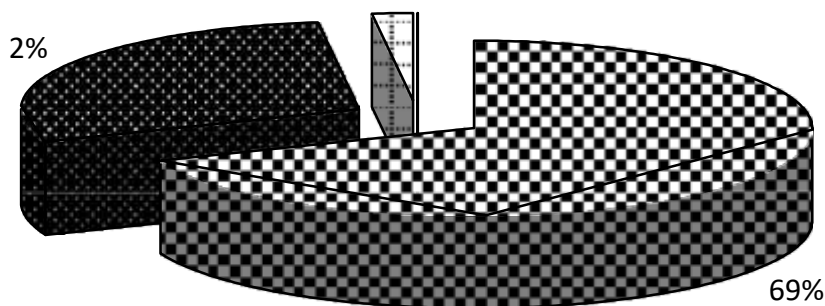


Рисунок 9 – Оценка условий организации труда сотрудников ООО «А-Трейд»

Очевидно, что с переводом на дистанционный режим работы возросла нагрузка на специалистов ООО «А-Трейд», соответственно, это сказалось на производительности труда (количество проработанного материала), на социально-психологический климат и число конфликтных ситуаций с коллегами, рисунок 10.

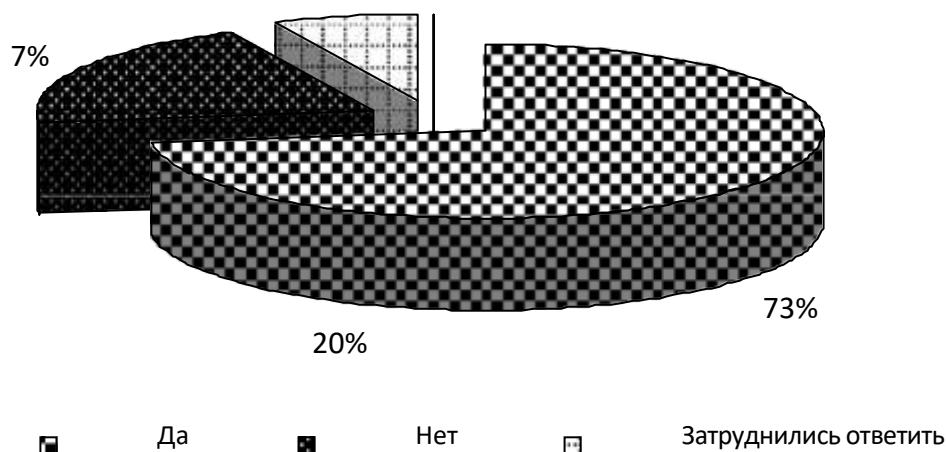


Рисунок 10 – Наличие неблагоприятного психологического климата в ООО «А-Трейд»

Подводя итог необходимо отметить, что сотрудники ООО «А-Трейд» не были готовы к настолько экстремному переходу на удаленную работу. Что уж говорить о людях - сети Интернет в начале перехода на дистанционную

работу не выдерживали массового увеличения нагрузки. В Интернет-пространстве России не оказалось той самой программы в сети Интернет для дистанционной работы, но благодаря стараниям и усилиям сотрудников ООО «А-Трейд» переход на удаленную работу специалистов прошёл достойно. Однако, работа на «удалёнке» негативно отразилась на здоровье, и многие сотрудники отмечали, что условия их труда ухудшились. Сравним изменение условий труда в таблице 12.

Таблица 12 – Изменение условий труда ООО «А-Трейд» при удаленной работе

Кабинетная работа	Удаленная работа
Напряжение голосовых связок	Неблагоприятный микроклимат
Нервно-психическое напряжение	Нерациональное освещение
Бактерии, вирусы, микрочастицы	Радиочастотное излучение
Среда «спецконтингента»	Гиподинамия
Конфликтные ситуации с коллегами, руководством	Долгое зрительное напряжение при работе в ЭВМ
	Нерациональный режим труда и отдыха
	Длительность рабочего дня
	Нерегламентированные перерывы работы с ЭВМ

Труд специалистов ООО «А-Трейд» относится ко 1-ому, 2-ому классу вредности по физическому напряжению, но по эмоциональному напряжению он относится к третьему (вредному для здоровья) классу 3.1 – 3.2. То есть удаленная работа привела к неблагоприятным последствиям – чувство тревоги, невротические состояния, неврозы.

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы специалистов ООО «А-Трейд» было выявлено несколько недостатков:

1) неудовлетворительная работа платформ для онлайн работы. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить дистанционную работу дольше 40 минут, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию и т.д.;

2) сложность организации дистанционной работы и привлечения сторонних организаций к сотрудничеству.

3) Почти половина сторонних организаций сложно адаптировались к онлайн сотрудничеству, что связано с низкой вовлеченностью сотрудников и низкой мотивацией руководителей этих организаций к таким условиям труда;

4) низкая возможность контроля за деятельностью сотрудников при удаленной работе.

Таким образом, переход на дистанционную работу, показал, что помимо неподготовленности сотрудников, выявлена и неготовность ИКТ для проведения удаленного сотрудничества в формате диалога - видеоконференций.

### **2.3. Мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации**

Классы условий труда устанавливаются на основании фактически измеренных параметров факторов рабочей среды и трудового процесса. При превышении нормативных уровней работодатель должен разработать комплекс мер по оздоровлению условий труда сотрудников ООО «А-Трейд», включающий организационно-технические меры для устранения опасного фактора, а при невозможности устранения – снижение его уровня до безопасных пределов. Если в результате внедрения мер риск нарушения здоровья сохраняется – используют меры по уменьшению времени его воздействия (защита временем).

Контролю подлежат все характерные для рабочего места вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда.

Для составления перечня факторов, подлежащих измерению и оценке, используют техническую, организационно- распорядительную документацию, сертификаты соответствия на сырье, материалы, оборудование и т.п. Оптимальные параметры микроклимата в таблице 13.

Таблица 13 – Оптимальные параметры микроклимата в помещениях с использованием ПЭВМ

Период года	Категория работ по уровням энергозатрат, Вт	Температура, °С		Воздух	
		воздуха	поверхностей	относительная влажность, %	скорость движения, м/с
Холодный	Ia (до 139)	22...24	21...25	60...40	0,1
Теплый	Ia (до 139)	23...25	22...26	60...40	0,1

В помещении, в котором работа с использованием компьютеров является основной и связана с нервно-эмоциональным напряжением, необходимо обеспечивать оптимальные параметры микроклимата.

Допустимые значения параметров микроклимата в производственных помещениях представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Допустимые значения параметров микроклимата ООО «А-Трейд» » при удаленной работе

Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Диапазоны температуры воздуха относительно оптимальных величин, °С		Температура поверхностей, °С	Воздух	
		ниже	выше		относительная влажность, %	скорость движения, м/с
Холодный	Ia (до 139)	20,0...21,9	24,1...25,0	19,0...26,0	15...75	0,1
Теплый	Ia (до 139)	21,0...22,9	25,1...28,0	20,0...29,0	15...75	0,1...0,2

В соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 помещения для работы на компьютерах должны иметь естественное и искусственное освещение.

Искусственное освещение в помещениях для эксплуатации ПЭВМ должно осуществляться системой общего равномерного освещения. Искусственное освещение в помещениях для эксплуатации ПЭВМ должно осуществляться системой общего равномерного освещения. В случаях преимущественной работы с документами, следует применять системы комбинированного освещения. Соответственно, к общему освещению, необходимо дополнительно установить светильники местного освещения,

предназначенные для освещения зоны расположения документов.

В итоге, освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа должна находиться в пределах 300 – 500 лк. Освещение не должно создавать бликов на поверхности экрана.

Освещенность поверхности экрана не должна быть более 300 лк. В качестве источников света при искусственном освещении следует применять преимущественно люминесцентные лампы типа ЛБ и компактные люминесцентные лампы (КЛЛ).

Применение светильников без рассеивателя и экранирующих решеток не допускается. Глубина помещения  $d_n = 5,5$  м, высота  $h = 3,0$  м, ширина  $b_n = 3,0$  м, площадь пола  $A_n = 16,5$  м<sup>2</sup>. Высота верхней грани светового проема над условной рабочей поверхностью  $h_{01} = 1,9$ . Заполнение световых проемов прозрачным остеклением по металлическим одинарным переплетам; толщина наружных стен 0,35 м.

Нормированное значение КЕО для помещения при естественном освещении по СНиП 23-05 должно составлять 1,0 %, при совмещенном освещении - 0,60 %. При проведении замера КЕО над рабочим столом специалиста ООО «А-Трейд», выявлено среднее значение 0,63%, что являлось причиной быстрой утомляемости сотрудника. Следовательно, КЕО над рабочим столом педагога не соответствуют требованиям норм по совмещенному освещению рабочего кабинета.

Уровень шума на рабочих местах не должен превышать значений, установленных «Санитарными нормами допустимых уровней шума на рабочих местах», а уровень вибрации – «Санитарными нормами вибрации рабочих мест». Допустимые значения уровней звукового давления в октавных полосах частот со среднегеометрическими частотами и уровня звука, создаваемого ПЭВМ обозначены в таблице 15.

Таблица 15 – Допустимые значения уровней звукового давления в октавных полосах частот и уровня звука, создаваемого ПЭВМ

Уровни звукового давления в октавных полосах со среднегеометрическими частотами, Гц								
31,5	63	125	250	500	1000	2000	4000	8000
Уровни звука, дБ								
86	71	61	54	49	45	42	40	38

Для того чтобы добиться этого уровня шума рекомендуется применять звукопоглощающее покрытие стен.

Временные допустимые уровни ЭМП, создаваемых ПЭВМ на рабочих местах пользователей в таблице 16.

Таблица 16 – Временные допустимые уровни ЭМП, создаваемых ПЭВМ на рабочих местах

Наименование параметров		Временные допустимые уровни
Напряженность электрического поля	в диапазоне частот 5 Гц – 2 кГц	25 В/м
	в диапазоне частот 2 кГц – 400 кГц	2,5 В/м
Плотность магнитного потока	в диапазоне частот 5 Гц – 2 кГц	250 нТл
	в диапазоне частот 2 кГц – 400 кГц	25 нТл
Напряженность электростатического поля		15 кВ/м
Электростатический потенциал экрана видеомонитора		500 В

Необходимо отметить, что каждый специалист ООО «А-Трейд» имеет право получить достоверную информацию об условиях труда, степени их вредности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты и медико-профилактических мероприятиях.

Очевидно, что с переводом на дистанционный режим работы возросла нагрузка на специалиста ООО «А-Трейд», соответственно, можно рекомендовать внесение в трудовое законодательство нормы,



предусматривающей увеличение базового оклада специалиста в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране.

Данное предложение сочетается с нормами ТК РФ, регулирующих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Более того, представляется верным изменение соотношения окладной части заработной платы специалиста и надбавок в сторону их увеличения.

Пример расчета оплаты труда специалиста ООО «А-Трейд» по рекомендации показан в таблице 17.

Таблица 17 – Расчет рекомендации по оплате труда специалиста при переводе на дистанционную работу

Показатели	Расчет	Значение, руб.
Оклад специалиста в 2023 году	9562,5	9562,5
Уральский коэффициент, 15%	9562,5 + 15%	1434,38
Средняя заработная плата специалиста в 2023 году	9562,5 + 1434,38	10996,88
МРОТ в 2024 году	Данные Госпортала	19 242
Предлагаемый оклад (прогноз)	19 242	19 242
Уральский коэффициент, 15%	19 242 + 15%	2886,3
Средняя заработная плата (прогноз)	19 242 + 2886,3	22 128,3

Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию специалиста и будет стимулировать желание к дальнейшему сотрудничеству.

Федеральным законом существенно сокращен перечень обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда. В этот перечень входят:

1. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставка работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в

случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (абз. 16 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

2. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абз. 19 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

3. Ознакомление работников с требованиями охраны труда (абз. 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ), в том числе требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем (ч. 2 ст. 312.3 ТК РФ).

Поскольку дистанционный работник не находится под непосредственным контролем работодателя, режим рабочего времени он устанавливает самостоятельно. Данное положение является диспозитивным, то есть трудовым договором может быть предусмотрено иное (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ).

Вместе с тем, предусмотренные договором положения о режиме рабочего времени не должны ограничивать его права. (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). В частности, в трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, однако это не означает обязанность дистанционного работника систематически работать за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (для большинства работников это 40 часов в неделю — ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ).

Введение в ТК РФ главы об особенностях труда дистанционных работников является позитивным шагом законодателя, направленным на упорядочение сложившихся отношений в сфере дистанционной занятости. Вместе с тем, исходя из действующих норм ТК РФ, труд может быть либо дистанционным, либо стационарным (в помещениях работодателя или на

дому). То есть у работников отсутствует правовая возможность сочетать два этих вида работы (на практике такое сочетание весьма распространено).

Возможно, одним из следующих этапов развития российского трудового законодательства станет установление возможности работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения. В связи с введением положений о дистанционном труде представляется сложным вопрос разграничения трудового договора о дистанционном труде и гражданско-правового договора. В отношениях по дистанционному труду отсутствует одно из свойств классического трудового договора — это нахождение работника на предприятии работодателя.

Анализируя нормы действующего законодательства, а именно Трудовой кодекс РФ, понимаем, что для изменения условий трудового договора необходимо согласие сторон, которое заключается в письменной форме.

При этом работодатель обязан закрепить в дополнительном соглашении ряд положений, касающихся следующих моментов:

- нового формата работы (дистанционной работы) и ее сроках;
- режима труда и отдыха;
- размера оплаты труда (если объем трудовых обязанностей не уменьшился, то не должен снижаться и размер оплаты труда, однако по договоренности работника с работодателем оплата удаленной работы может производиться на иных условиях);
- порядка обмена служебной документацией;
- порядка обеспечения работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции;
- размера компенсаций работнику расходов за использование личного имущества в рабочих целях (оплата электроэнергии, Интернета, эксплуатации компьютера и т.д.);
- порядка обеспечения работнику безопасных условий и охраны труда;
- правил и форм контроля работодателя за работником на время

удаленной работы [2].

На самом деле ни одна организация не выполнила условия ТК РФ, а именно требование статьи 72 Трудового Кодекса [2], в которой говорится об обязательной письменной форме соглашения работника и работодателя об изменении условий трудового договора.

Необходимо согласовать изменения трудовых функций специалиста, решить, как говорилось ранее, как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том числе жилая площадь, вести трудовую деятельность дистанционно.

Таким образом, нами предложено:

1. проводить контроль работы специалиста ООО «А-Трейд» и характерных для рабочего места на дистанционной работе вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда.

2. увеличение базового оклада специалиста в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране. Данное предложение сочетается с нормами ТК РФ, регулирующих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Более того, представляется верным изменение соотношения окладной части заработной платы и надбавок в сторону их увеличения.

3. согласовать изменения трудовых функций специалиста ООО «А-Трейд», т.е., как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том числе жилая площадь, вести трудовую деятельность дистанционно.

Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию специалиста и будет стимулировать желание к дальнейшему сотрудничеству.

## **Вывод по 2-рой главе**

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы специалиста ООО «А-Трейд» было выявлено несколько недостатков:

1. неудовлетворительная работа платформ для онлайн работы. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить дистанционную работ дольше 40 минут, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию и т.д.;

2. сложность организации дистанционной работы и привлечения сторонних организаций к сотрудничеству.

3. Почти половино сторонних организаций сложно адаптировались к онлайн сотрудничеству, что связано с низкой вовлеченностью сотрудников и низкой мотивацией руководителей этих организаций к таким условиям труда;

4. низкая возможность контроля за деятельностью сотрудников при удаленной работе.

Было предложено:

1) проводить контроль работы специалиста ООО «А-Трейд» и характерных для рабочего места на дистанционной работе вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда.

2) увеличение базового оклада специалиста в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране. Данное предложение сочетается с нормами ТК РФ, регулирующих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Более того, представляется верным изменение соотношения окладной части заработной платы и надбавок в сторону их увеличения.

3) согласовать изменения трудовых функций специалиста ООО «А-Трейд», т.е., как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том

числе жилых площадей, вести трудовую деятельность дистанционно.

Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию специалиста и будет стимулировать желание к дальнейшему сотрудничеству.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В результате выполнения исследования, получены следующие данные:

Под условиями труда понимается совокупность различных факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и состояние здоровья сотрудников. Под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда.

Безопасными должны быть все окружающие человека факторы среды, такие как биологические (микроорганизмы, паразиты, насекомые, антибиотики и др.), физические (шум, вибрация, электромагнитное и радиоактивное излучение и т. п.), химические (химические элементы и их соединения), а также факторы деятельности человека (тяжесть и напряженность труда, режим дня и т. д.), психосоциальные и другие факторы.

В качестве важнейших направлений и основных факторов совершенствования условий труда отечественными учеными названы:

- 1) создание научно обоснованных нормативов и стандартов,

обеспечивающих благоприятную внешнюю среду;

2) изучение закономерностей и особенностей проявления работоспособности человека при умственном труде;

3) обоснование физиологических и психологических рекомендаций в области рационального разделения и кооперации труда с учетом таких факторов, как занятость, утомляемость, работоспособность и производительность;

4) разработка научно обоснованных методов количественной оценки влияния комплекса всех факторов условий труда на функциональное состояние организма человека;

5) исследование специфических особенностей влияния условий труда на организм с целью повышения эффективности труда категорий работников и т.д.

Законодательно возможность дистанционной работы и ее правовая регламентация закреплена в ТК РФ сравнительно недавно.

Дистанционная занятость представляет собой новую реальность, особый рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий.

Специалисты ООО «А-Трейд» дистанционно сотрудничали с поставщиками и заказчиками, организуя свою деятельность посредством информационно-коммуникационных технологий (сеть Интернет).

В рамках дистанционной работы были использованы телекоммуникационные технологии при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии сотрудников сторонних организаций.

Но приобщиться в процесс удаленной работы в начале 2-ого квартала 2023 года смогли не все, что связано тем, что не все сотрудники были готовы к переходу на дистанционную работу. Отсутствие опыта работы и четкого плана действий в сложившейся ситуации негативно отразилось на решении ряда управленческих вопросов.

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы специалистов ООО «А-Трейд» было выявлено несколько недостатков:

1. неудовлетворительная работа платформ для онлайн работы. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить дистанционную работ дольше 40 минут, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию и т.д.;

2. сложность организации дистанционной работы и привлечения сторонних организаций к сотрудничеству.

3. Почти половино сторонних организаций сложно адаптировались к онлайн сотрудничеству, что связано с низкой вовлеченностью сотрудников и низкой мотивацией руководителей этих организаций к таким условиям труда;

4. низкая возможность контроля за деятельностью сотрудников при удаленной работе.

Было предложено:

1. проводить контроль работы специалиста ООО «А-Трейд» и характерных для рабочего места на дистанционной работе вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда.

2. увеличение базового оклада специалиста в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране. Данное предложение сочетается с нормами ТК РФ, регулирующих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Более того, представляется верным изменение соотношения окладной части заработной платы и надбавок в сторону их увеличения.

3. согласовать изменения трудовых функций специалиста ООО «А-Трейд», т.е., как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том числе жилая площадь, вести трудовую деятельность дистанционно.



Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию специалиста и будет стимулировать желание к дальнейшему сотрудничеству.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (ред. от 04.07.2020) // Российская газета. – 04.07.2020. – № 144.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.04.2023) // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.02.2023) // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/)

4. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 N 323-ФЗ // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121895/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/)

5. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 N 52-ФЗ // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_22481/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22481/)
6. Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) утверждены приказом Минтруда России от 15.09.2021 № 632н // Консультант Плюс.  
– [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_407362/9e4d6be9f0e7054d02d2462fe72fd7050cf3a470/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_407362/9e4d6be9f0e7054d02d2462fe72fd7050cf3a470/)
7. [Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ \(ред. от 28.12.2022\) «О специальной оценке условий труда»](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/) // Консультант Плюс. – [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/) (Дата обращения: 10.04.2023).
8. В ГОСТ 12.0.002-2014. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» // Консультант Плюс.  
[https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/).
8. Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/)
9. Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122834/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122834/)
10. Концепцией МОТ «Достойный труд» 1999 // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_122736/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122736/)
11. Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г. // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_124889/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_124889/)
12. Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г. // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121746/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121746/) (Дата обращения:

15.03.2023).

13. Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» 2006 г. // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_127769/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_127769/)

14. Европейской социальной хартии 1996 г. // Консультант Плюс. – [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_129757/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129757/)

15. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Конвенции и соглашения. – [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml)

16. Организация объединенных наций в Российской Федерации // Официальный сайт. – <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/> (Дата обращения: 15.04.2023).

17. Бабосов, Е. М. Управление персоналом / Е. М. Бабосов. – М.: ТетраСистемс, 2021. – 288 с.

18. Базарова, Т.Ю., Еремина, Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2020. – 560 с.

19. Васильченко, В. С., Управление трудовым потенциалом / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, Е.А. Гришнова, Л.П. Керб. – К.: КНЭУ, 2005. – 403 с.

20. Витвинова, Г.Э. Как организовать дистанционную работу работников в связи с коронавирусом? / Г.Э, Витвинова. // Налоговый помощник. – <https://nalogovaya.ru/article/trudovoe-pravo/kak-organizovat-distancionnuyu-rabo>

21. Генкин, Б. М. Основы организации труда: учеб. пособие / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. – М. : Норма, 2020. – 399 с.

22. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под ред. Н.А. Горелова. – М.: Юрайт, 2022. – 270с.

23. Гурова, И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта / И.М. Гурина. // Модернизация. Инновации. Развитие. –

2020. – Т.11. – № 2. – С. 128-147.

24. Дежкин, М.Ю., Смирнова, Т.В. Особенности дистанционной работы в пандемийный период / М.Ю, Дежкин, Т.В. Смирнова. // Вестник науки. – 2021. – Т.4. – № 10 (43). – С.78-89.

25. Дубровин, И. А. Экономика труда: учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Дашков и К, 2021. – 229 с.

26. Иванникова, Н.Н. Управление персоналом: шпаргалка / Н.Н. Иванникова, А.Н. Кошелева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578451> –ISBN978-5-9758-1994-9. –Текст: электронный.

27. Иванцевич, Д.М. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом / Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 300с.

28. Кожевников, О.А., Чудиновских, М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом. / О.А. Кожевников, М.В. Чудиновских. // Вестник СПбГУ. – 2021. – № 4. – С. 563-583.

29. Лешукова, Н.А. Актуальные проблемы организации труда дистанционных работников / Н.А. Лешукова. // Журнал «Трудовое право». – 2015. – № 8. – <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2539>

30. Магура, М. Эффективное управление людьми невозможно без современных персонал-технологий / М. Магура // Человек и труд. – 2011. – №11. – С. 61-67.

31. Макареня, Т.А. Организация и планирование производства / Т.А. Макареня. – Таганрог: Метр, 2019. – 320 с.

32. Медведев, Н.П. Проблемы оптимизации регионального и муниципального управления в современной России /Н.П. Медведев. – М.: ИНФО, 2021. – 276 с.

33. Менеджмент организации: современные технологии / Под ред. В.А. Кузнецова. – Ростов на Дону: Феникс, 2021. – 480 с.

34. Мещеряков, Б.Г. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: «ОЛМА Медиа Групп», «ОЛМА Пресс Образование», 2020. – 800с.

35. Министерство труда и социальной защиты // Официальный сайт. – <https://mintrud.gov.ru/>

36. Новожилов, В.В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании / В.В. Новожилов. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 302 с.

37. Орлов, В.Б., Бураншина, Е.И. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе / В.Б. Орлов, Е.И. Бураншина. // Вестник ЮГУ. –2014. – № 4 (35). – С.40-46.

38. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. – 352 с.

39. Плотинский, Ю.М. Модели социальных процессов / Ю.М. Плотинский. – М.: ЛОГОС, 2171. – 293 с.

40. Правдин, Д.И. Непроизводственная сфера: эффективность и стимулирование / Д.И. Правдин. – М.: Интер, 2020. – 224 с.

41. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда / А.И. Рофе. – М.: [б.и.], 2020. – 402 с.

42. Савченко, В.А. Управление развитием персонала: Учебное пособие / В.А. Савченко. – К.:КНЭУ, 2020. – 351с.

43. Сергачев, В.А. Кадры как мерило качества работы государства / В.А. Сергачев // Белгородское бизнес-обозрение. – 2019. – № 2. – С. 15-19.

44. Скрипник, К.Д. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала: учебное пособие. / К.Д, Скрипник. – М.: 2020. – 314 с.

45. Смирнова, Е.Е. Управление персоналом : учебно-методическое пособие :

/ Е.Е. Смирнова, Л.А. Черкасова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2022. – 76 с. : табл. – Режим доступа: по

подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id =562254> – Библиогр.: с. 44. – ISBN 978-5-8158-2086-9. – Текст : электронный.

46. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации: учебное пособие. / А.М. Смолкин. – М.: ИНФРА М, 2020. – 376с.

47. Сотникова, С.И. Основы управления персоналом: учебное пособие.– Новосибирск: НГУЭУ, 2021 – 220с.

48. Удаленная работа в России [Электронный ресурс]// Государство. Бизнес.Технологии. – <https://www.tadviser.ru/index.php/>

49. Ужахова, Л.М. Управление персоналом учебное пособие / Л.М. Ужахова ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2020. – 340 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id =574276> .

50. Управление персоналом на предприятии. Новое в работе с кадрами: учебное пособие./ Кол. авт. М.: «Информцентр – директор» газеты«Экономика и жизнь», НИИ труда, 2020. – 325 с.

51. Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк ; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id =573120>

52. Управление персоналом организации : учебное пособие. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2021. – 512 с.