

РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

Разберете в няколко кратки стъпки дали отговаряте на изискванията след промените в Кодекса на труда и Закона за здравословни и безопасни условия на труд от 29.03.2024г..

ЧЕК-ЛИСТ ЗА САМОКОНТРОЛ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

дейност	основание	да	не
Определени ли са в индивидуалния трудов договор (ТД) мястото и характерът на работата от разстояние, условията и редът за осъществяването ѝ?	КТ - чл. 107з., ал. 7 (доп.)		
Приети ли са правила чрез индивидуалния ТД или с вътрешни актове на работодателя, определящи реда за възлагането и отчитането на работата от разстояние?	КТ - чл. 107з., ал. 9, т. 1 (изм.)		
Приети ли са правила чрез индивидуалния ТД или с вътрешни актове на работодателя, определящи съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на работата, които са от значение за отчитане на извършеното?	КТ - чл. 107з., ал. 9, т. 2 (изм.)		
Ако възлагането и отчитането на работата от разстояние е чрез информационна система , работодателят осигурил ли е на работника/служителя писмена информация за вида и обема на свързаните с работата данни, които се събират, обработват и съхраняват в нея?	КТ - чл. 107з., ал. 10 (ново)		
Ако се използва информационна система за алгоритмично управление на работата от разстояние (система за вземане на автоматизирани решения при възлагането, отчитането и контрола на работата на работниците и служителите), работодателят осигурил ли е на работника/служителя писмена информация относно начина на вземане на решенията?	КТ - чл. 107з., ал. 11 (ново)		
Създадени ли са вътрешни правила , които определят реда и начина на изпълнение на следното задължение: „По писмено искане на работника/служителя работодателят или определено от него длъжностно лице е длъжен да провери решението на системата за алгоритмично управление и да уведоми работника или служителя за окончателното решение.“	КТ - чл. 107з., ал. 12 (ново)		
Предоставена ли е информация от работодателя на работника/служителя за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето към работното помещение, където се извършва работа от разстояние?	КТ - чл. 107и., ал. 3, т. 6 (ново) във връзка с чл. 107к., ал. 3		

Съвети от СТМ Ирен М

- Ако все още не сте отразили
- промените в трудовите договори на служителите, подгответе без излишно забавяне допълнителни споразумения.
 - Ако не сте сигурни какви точно са минималните изисквания към работните места, свържете се с обслужващата ви служба по трудова медицина за консултация.
 - Ако не разполагате с вътрешни правила/политика/инструкции за работа от разстояние, задължително изгответе такива. Ако изпитвате затруднения, ние можем да ви помогнем.
 - Фирмата няма офис, всички работят отдалечено – трябва ли ми оценка на риска?! В свое съобщение от 03.09.2020г. ИА "Главна инспекция по труда" обърна внимание, че „Работодателите следва да имат предвид, че според законодателството те са

ЧЕК-ЛИСТ ЗА САМОКОНТРОЛ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

<p><i>Създадена ли е организация</i>, в това число утвърдени ли са <i>вътрешни правила</i> за реда и начина за предоставяне на работодателя от страна на работника/служителя <i>писмена информация</i> за характеристиките на осигуреното от него работно място за извършване на работа от разстояние?</p>	<p>КТ - чл. 107к., ал. 2 (ново)</p>		
<p><i>Създадена ли е организация</i>, в това число утвърдени ли са <i>вътрешни правила</i> за реда и начина за изпълнение на задължението на работника/служителя, който извършва работа от разстояние, за извършване на незабавно уведомяване на работодателя, непосредствения ръководител или друго упълномощено лице за всяка злополука на работното място?</p>	<p>КТ - чл. 107к., ал. 6 (ново)</p>		
<p>Действително отработеното време може да се отчита и чрез автоматизирана система за отчитане на работното време (система за автоматично записване и съхранение на информация с цел отчитане на отработеното време на работниците и служителите). При това положение <i>създадена ли е организация</i>, в това число утвърдени ли са <i>вътрешни правила</i> за реда и начина за изпълнение на задължението на работодателя при поискване да предостави на работника/служителя, който извършва работа от разстояние, достъп до данните в системата за отработеното от него работно време?</p>	<p>КТ - чл. 107л., ал. 6 (ново)</p>		

ВАЖНО

<p style="text-align: center;"><i>за мястото на работа</i></p> <p>С трудовия договор може да се уговаря повече от едно място на работа, НО работодателят може да промени мястото на работа за не повече от 30 работни дни годишно по писмено искане на работника/служителя при условия и по ред, определени с трудовия договор и/или с вътрешни актове на предприятието.</p>	<p style="text-align: center;"><i>за работното време</i></p> <p>Работното време на работника/служителя, който извършва работа от разстояние вече може и да НЕ съответства по продължителност на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. (КТ - чл. 107л., ал. 1, т. 3 (отменена))</p>
<p style="text-align: center;"><i>за имейли и разговори извън работно време</i></p> <p>Работникът/служителят не е длъжен да отговаря на иницирирана от работодателя комуникация по време на междудневната и седмичната почивка, освен когато в индивидуалния и/или в колективния трудов договор са уговорени условия, при които това е допустимо. (КТ - чл. 154б. (ново))</p>	<p style="text-align: center;"><i>за обезщетението по чл. 200 от Кодекса на труда</i></p> <p>Отговорността на работодателя може да се намали, когато при работа от разстояние пострадалият не е спазил предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд. (КТ - чл. 201, ал. 2, т. 2 (изм.))</p>
<p style="text-align: center;"><i>друга промяна, засягаща всички работодатели</i></p> <p>Когато работодателят е пряк подизпълнител на договор за предоставяне на услуги, изпълнителят по договора отговаря солидарно за гарантиране изплащането на трудовото възнаграждение на работниците или служителите. Отговорността на изпълнителя се ограничава до правата на работника или служителя, произтичащи от договорните отношения между изпълнителя и работодателя. Изпълнителят не носи отговорност, когато е изпълнил или изпълнява точно и добросъвестно задълженията си по договора с работодателя. (КТ - чл. 245, ал. 3 (ново))</p>	

Съвети от СТМ Ирен М

задължени да оценят риска на работното място на всеки свой служител или работник дори когато то е в дома на наестото лице, както и да предприемат мерки за минимизиране на установените рискове.“ – оценката на риска е задължителна!

- Тук бихме искали да обърнем внимание на нещо важно - няма универсална оценка на риска, за работа от разстояние ("една карта") - всяко работно място е със своите особености и на практика е необходима индивидуална оценка на риска за всеки един отделен работещ от разстояние.
- Не забравяйте да се съобразите и с промените в КТ от 2022 – при промяна в ТД работодателят трябва предостави на работещия необходимата писмена информация относно извършените промени (чл. 6б, ал. 5)
- При необходимост от допълнителна информация се свържете с обслужващата ви служба по трудова медицина за предоставяне на конкретен съвет, съдействие и/или консултация.