

Дата поступления рукописи в редакцию: 22.12.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 09.02.2026 г.

DOI: 10.24412/3034-2422-2026-1-85-87

ЗУБ Диана Олеговна,
Студентка 3 курса
СКФ ФГБОУВО «РГУП» им. Лебедева В.М.
e-mail: dianazub709@gmail.com

Научный руководитель:
БАЕВА С. С.,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин
СКФ ФГБОУВО «РГУП» им. Лебедева В.М.
e-mail: info@law-books.ru

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ В ПОСТ-ПАНДЕМИЧЕСКУЮ ЭПОХУ: РЕТРОСПЕКТИВА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

АННОТАЦИЯ. Представленная научная работа затрагивает вопросы, связанные с трансформацией видов осуществления трудовой деятельности в нашем государстве, а также затрагиваются нерешенные проблемы в сфере удаленной работы, пути их возможного преодоления и перспективы дальнейшего развития, рекомендации по оптимизации возникающих трудностей и увеличения эффективности труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дистанционная работа (удаленная работа), гибридная занятость, офлайн, трудовое законодательство, рабочее время, рабочая зона, защита информации, мошенничество, информационно-телекоммуникационная сеть.

ZUB Diana Olegovna,
Third-year student,
SKF, V.M. Lebedev Russian State University
of the Russian Federation

Academic Supervisor:
BAEVA S.S.,
Associate Professor,
Department of State and Legal Disciplines,
SKF, V.M. Lebedev Russian State University
of the Russian Federation

PROBLEMS OF REMOTE WORK REGULATION IN THE POST-PANDEMIC ERA: RETROSPECTIVE AND DEVELOPMENT PROSPECTS

ANNOTATION. This scientific work addresses issues related to the transformation of types of work activities in our country, and also touches upon unresolved problems in the field of remote work, ways to overcome them and prospects for further development, recommendations for optimizing emerging difficulties and increasing labor efficiency.

KEY WORDS: remote work, hybrid employment, offline, labor legislation, working hours, work zone, information security, fraud, information and telecommunications network.

Как вообще появилась тенденция развития удаленной работы в нашем обществе? История массового перехода на удаленную работу была продиктована началом пандемии COVID-19 в 2020 году [1]. Именно в тот период, когда массово закрывались школы, детские

сады, иные образовательные учреждения и организации в целях обеспечения безопасности граждан и недопущения их заражения, стали переводить сотрудников на работу дома. В результате такого перевода выяснилось достаточно большое количество несогласованностей связанных

с отсутствием норм трудового законодательства, регулирующего новые формы организации труда. В последующем дистанционная занятость из временной (в большей степени вынужденной) меры стала более устойчивой и повсеместно внедряемой формой работы. Именно поэтому данная тема требует детального рассмотрения с определением основных проблем, путей их решения и дальнейших перспектив развития.

Первоначальные нововведения, связанные с регулированием дистанционного процесса работы, были заложены в российском праве ещё в 2013 году, когда Трудовой кодекс Российской Федерации дополнила глава 49.1 [2], которая законодательно определила понятие дистанционной (удалённой работы), как выполнение определённой функции заранее установленной заключённым трудовым договором вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, с использованием для выполнения возложенных трудовых функций и для поддержания связи, осуществления непрерывного взаимодействия как с работодателем, так с остальными коллегами, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет» сетей связи общего пользования. Содержание данной главы при применении на практике оказалось недостаточно приспособленным и местами фрагментарным, что и породило массу трудностей начиная с 2020 года. Например, не была установлена так называемая гибридная модель, предусматривающая смешивание офлайн и онлайн режимов работы, также отсутствовали положения касающиеся компенсации расходов сотрудника на приобретение необходимого оборудования для удаленного осуществления трудовых функций. Поэтому наступившая пандемия в 2020 году ярко показала, что дистанционная работа являлась больше маргинальной формой занятости. В связи с возникшей острой необходимостью в ускоренном режиме начали происходить изменения в этой сфере. В декабре 2020 года принимается Федеральный закон №407-ФЗ [3], внесший существенные изменения в содержание главы 49.1 ТК РФ.

Сами периоды внедрения и дальнейшего использования такого вида работы можно разделить на несколько этапов:

1. Пандемический этап (тот период времени, когда работодатели столкнулись с трудностями перевода своего личного состава на удаленную работу, что и породило необходимость оперативной адаптации временных методических рекомендаций по организации такой деятельности, инструкции для работодателей и работников);

2. Переход из пандемической в пост-пандемическую фазу развития (можно отметить, что после снятия ограничений на нахождения в общественных местах, масочного режима многие организации и фирмы сохранили дистанционный формат осуществления трудовой деятельности).

Сейчас нашего общества находится именно на пост-пандемической стадии, когда существуют ряд нерешённых вопросов, связанных с учётом и мониторингом рабочего времени, компенсацией расходов, защитой персональных данных и т.д. Разберёмся с каждой из них поподробнее.

Регулирование режима рабочего времени становится затруднительным, так как работодатель как при офлайн работе не может осуществлять контроль за дисциплинированностью своих сотрудников. Такие традиционные методы учёта начала и окончания рабочего дня как табели, отметки о приходе или уходе, пропускной режим невозможны при дистанционной работе. В таком случае вся ответственность ложится на добросовестность самих сотрудников. При этом есть такие независимые от них обстоятельства, когда по техническим причинам или сбоям в работе интернет-провайдеров невозможно осуществление возложенных на них трудовых функций. Поэтому основной перспективой для дальнейшего развития будет являться урегулирование этого вопроса во избежание незаконных фактов увольнения сотрудников или иного нарушения их трудовых прав.

Немало важным является поддержание психоэмоционального состояния сотрудников, осуществлении охраны их труда. В данном случае возникает двоякая ситуация в первую очередь, связанная с особенностями дистанционной работы. Так, при офлайн работе есть возможность непосредственного общения со своими коллегами, перемена обстановки, когда как удаленная работа предполагает возможность осуществления работы, не выходя из дома. Работодатель, который должен осуществлять контроль за эффективностью и правильностью распределения работником своего рабочего времени утрачивает такую функцию, происходит смешивание домашних обязанностей с рабочим процессом, что не всегда благоприятно сказывается на результатах проделанной работы. Для достижения наибольшей продуктивности при удаленном осуществлении возложенных функций считаю важным разработать стандартизированные методики инструктажа и последующего мониторинга работников (это могут быть созвоны с руководителями, различного рода видеоконференцсвязь и др.).

Вопросы, касающиеся материально-технического обеспечения, также стоят на повестке дня. Согласно пункту 5 раздела 2 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 №774н [4] рабочее место сотрудника должно быть оснащено в целях обеспечения безопасного выполнения трудовых обязанностей, при возможности осуществления смены рабочих поз занятым на нем работникам. Но у каждого сотрудника разные жилищные условия, некоторые живут со своей семьёй, а значит может вообще отсутствовать личное пространство, рабочее место. При этом все расходы связанные с оплатой электроэнергии, автоматизированную

технику, расходы на её обслуживание, оплата услуг сотовой связи и т.д. ложатся в настоящее время полностью на самого работника. Этот факт порождает достаточно большое количество конфликтных ситуаций, исходя из этого следует, что необходимо закрепить документально оформленные правила, подтверждающие пропорциональную компенсацию работнику за оборудование своего рабочего места.

В нынешних условиях, когда каждый день появляются новые виды мошеннических схем, создаются вирусные программы позволяющие завладеть информацией и использовать её в корыстных целях, удалённая работа требует осторожности, грамотного поведения в информационном поле [5]. Наиболее разумным будет применения различных цифровых средств контроля, таких как антивирусные программы, трекары времени и др. Также требуется чёткий регламент, использование информационного согласия

и минимизации оборота важной информации в сети. С этой целью необходимы специальные курсы, направленные на обучение сотрудников навыкам грамотной работы в информационно-телекоммуникационной среде, действиям при возникновении угроз утечки информации.

На основе всего вышеизложенного можно прийти к выводу, что институализация дистанционной (удаленной) работы- неизбежный процесс развития современного общества. Более детальное правовое регулирование данной сферы позволит в дальнейшем избежать всех конфликтных ситуаций и защитить трудовые права работников. Реализация всех вышеперечисленных мер способствует снижению рисков для работников и приведёт к большей предсказуемости действий по контролю со стороны работодателей. В целом данные меры повысят эффективность выполняемой удаленной работы, что приведёт к устойчивости рынка труда в условиях цифровизации.

Список литературы:

- [1] Гибкий подход: как пандемия меняет рынок труда. URL: <https://spb.plus.rbc.ru/news/5f9fd2d17a8aa9cd272decba> (дата обращения: 04.12.2025).
- [2] «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.12.2025).
- [3] Федеральный закон «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» от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.12.2025).
- [4] Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 N 65987). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.12.2025).
- [5] Современное кибермошенничество: какие виды существуют и как им противостоять. URL: <https://www.ixbt.com/live/offtopic/osnovy-kiberbezopasnosti-kak-zaschitit-sebya-i-svoi-dannye.html> (дата обращения: 04.12.2025).

References:

- [1] Flexible Approach: How the Pandemic is Changing the Labor Market. URL: <https://spb.plus.rbc.ru/news/5f9fd2d17a8aa9cd272decba> (accessed: 04.12.2025).
- [2] «Labor Code of the Russian Federation» of 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 29.09.2025). Accessed from the ConsultantPlus legal reference system (accessed: 04.12.2025).
- [3] Federal Law «On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation in Terms of Regulating Remote Work and the Temporary Transfer of an Employee to Remote Work at the Initiative of the Employer in Exceptional Cases» of 08.12.2020 N 407-FZ (latest revision). Accessed from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 4, 2025).
- [4] Order of the Russian Ministry of Labor and Social Protection dated October 29, 2021 No. 774n «On Approval of General Requirements for Organizing a Safe Workplace» (Registered with the Russian Ministry of Justice on November 25, 2021 No. 65987). Accessed from the ConsultantPlus legal reference system (accessed on December 4, 2025).
- [5] Modern Cyberfraud: What Types Exist and How to Counter Them. URL: <https://www.ixbt.com/live/offtopic/osnovy-kiberbezopasnosti-kak-zaschitit-sebya-i-svoi-dannye.html> (accessed on December 4, 2025).

