**Перевод работника на дистанционную (удаленную) работу.**

С 1 января 2021 года в силу вступает Федеральный закон от 08.12.2020 № 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».

Дистанционной работой является выполнение работником трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для ее выполнения информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором может быть предусмотрено выполнение трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно (непрерывно не более шести месяцев либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор, дополнительное соглашение о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами, подписанными усиленной квалифицированной электронной подписью. В других случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальными актами.

Режим рабочего времени устанавливается дистанционным работником по своему усмотрению, если иное не предусмотрено коллективным, трудовым договором, локальным нормативным актом. Указанными актами могут также определяться условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими и иными средствами. Работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции личное оборудование и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих работнику оборудования и средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, определенных коллективным или трудовым договором, локальными актами.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 Трудового кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Помимо общих оснований трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя, если работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд, а также в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность выполнения трудовых обязанностей на прежних условиях.

На период действия исключительных случаев (катастрофа, авария, пожар, наводнение и другие), ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется.

Помощник прокурора

Тимашевского района А.В. Мирошниченко