**Дистанционная работа: что нужно знать работнику в 2021 году**

Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Указанные изменения вступят в силу с 01.01.2021.

Так, дистанционной (удаленной) работой будет считаться выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала или представительства при условии использования работодателем и работником для взаимодействия и работы информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе интернета, и сетей связи общего пользования.

Основаниями для выполнения дистанционной работы станут заключение трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, локальный нормативный акт, принятый работодателем по его инициативе в исключительных случаях.

Кроме того, с 01.01.2021 будет предусмотрена временная дистанционная работа (непрерывно в течение определенного срока, но не более 6 месяцев или периодически при условии чередования дистанционной работы и работы в офисе). Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включат в рабочее время.

Режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе – продолжительность и периодичность – будут определяться коллективным договором; локальным нормативным актом; трудовым договором; дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работодатель по-прежнему должен будет исполнять обязанности по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выполнению предписаний органов власти; обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ознакомлению работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием, предоставленным работодателем.

В обновленной редакции ст. 312.5 ТК РФ будет отражено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

С 01.01.2021 работодатель лишится возможности договориться с работником о дополнительных основаниях расторжения трудового договора, придется руководствоваться новыми правилами и учитывать специальные ограничения. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником будут установлены в новой ст. 312.8 ТК РФ и сведутся к следующим:

- сотрудник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд с момента поступления запроса работодателя (если не установлен более длительный срок);

- сотрудник изменил место выполнения работы, и это привело к невозможности исполнения им обязанностей на прежних условиях (для постоянных дистанционных трудовых договоров).

Введение подобных ограничений означает, что работодатели должны тщательно подходить к разработке форм документов о дистанционной работе. Обязанности работника, порядок его взаимодействия с работодателем, контроль за исполнением должностных обязанностей должны быть максимально детализированы в трудовом договоре или локальном акте, чтобы при необходимости можно было доказать проступки работника.

Работодатель на основании принятого им локального нормативного акта сможет временно перевести работника на дистанционную работу по своей инициативе в исключительных случаях (катастрофа, авария, пожар, наводнение, эпидемия и т.п.), согласия работника на это не потребуется.

В случае, если сотрудника невозможно временно перевести на дистанционную работу или работодатель не может обеспечить его необходимым оборудованием, то время, в течение которого сотрудник не выполняет работу, будет считаться простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Оплата труда в таком случае производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

Заместитель прокурора

Аргаяшского района

младший советник юстиции И.В. Глазырина