**Новые правила об удаленной работе вводятся с 2021 года. Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены Федеральным законом от 8 декабря 2020 года №407-ФЗ.**

Федеральный закон определяет, что такое удаленная работа, которая носит временный характер, вносит другие поправки и уточнения в Трудовой кодекс РФ связанные с дистанционной работой.

Главной целью изменений Трудового кодекса РФ является обозначение термина «удаленная работа» и правового регулирования всего, что связывает работодателя и работника при осуществлении трудовой деятельности по средствам коммуникаций, без непосредственного размещения работника на рабочем месте, определенном работодателем.

Согласно изменениям внесенным в статью 312.1 Трудового кодекса РФ удаленный режим работы – это выполнение работы дистанционно. Для перевода персонала на временную удаленную работу организация принимает локальный акт (ст. 312.9 ТК РФ). Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не требуется.

В то же время в случае принятия работника на работу, предусматривающую выполнение работником трудовой функции дистанционно, трудовой договор заключается путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке статьи 312.3 Трудового Кодекса РФ.

В соответствии с новыми нормами законодательства работодатель сможет по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу в двух случаях:

- жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (в том числе и при пандемии, неблагоприятной санитарно-эпидемиологической обстановке);

- соответствующее решение принял орган государственной власти или местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

То есть, как правило, это расходы, связанные с использованием интернет трафика и антивирусных программ.

При этом закон об удаленной работе исключает дискриминацию при оплате труда. Сам факт, что сотрудник начинает работать удаленно, не является основанием для снижения зарплаты (ст. 312.5 Трудового кодекса РФ).

Основанием для увольнения является, если работник в течение 2 –х рабочих дней подряд не отвечает на запрос работодателя. Если от работника не поступила информация на запрос работодателя, он сможет расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

Для правового обоснования периодов взаимодействия с работником, работодатель должен определить временные периоды (ст. 312.9 Трудового кодекса РФ). Но в то же время нельзя требовать от сотрудника находящегося на «удаленной работе» круглосуточного присутствия в сети или готовности ответить на рабочие вопросы, если трудовая деятельность не связана с работой по принципу сменного круглосуточного режима.

Помощник межрайонного прокурора В. Алисултанов