Прокуратура разъясняет

**Прокуратура разъясняет: особенности правового регулирования дистанционной (удаленной) работы.**

1 января 2021 года законодателем внесены изменения 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.

Важно понимать, что согласно закона дистанционной работой признаётся выполнение работником трудовой функции по трудовому договору вне подконтрольного работодателя стационарного рабочего места при условии использования для ее выполнения информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и связи общего пользования.

Изменениями в законодательстве закреплены новые виды дистанционной работы. Наряду с постоянной дистанционной работой, законодательно закреплена временная дистанционная работа двух видов: непрерывная, сроком не более 6 месяцев; чередование работы дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Дистанционным работником по своему усмотрению устанавливается режим рабочего времени, 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.

В данном случае, наиболее важно понимать, что выполнение трудовых функций дистанционно не влечет снижение заработной платы.

Кроме того, работодатель должен предоставлять сотруднику необходимое оборудование, средства защиты информации и иные средства. Работник вправе без согласия 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.

Также, согласно ст.312.8 Кодекса, определены дополнительные основания расторжения трудового договора с работником, осуществляющим трудовую деятельность дистанционно (помимо иных оснований предусмотренных Кодексом):

1. Работник без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд;
2. Работник переехал в другую местность, если это влечет невозможность выполнения трудовых обязанностей на прежних условиях.

О нарушениях трудовых прав необходимо сообщать в Государственную инспекцию труда области, прокуратуру или обращаться в установлено порядке в суд

Помощник прокурора

Стародубского района

юрист 3 класса В.С. Ламекин