**Регулирование дистанционной трудовой деятельности.**

Вопросы дистанционного способа организации труда в условиях распространения новой коронавирусной инфекции в 2021 г., по-прежнему остаются актуальны на сегодняшний день.

С 1 января 2021 года в Трудовой кодекс РФ вступили в силу изменения в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором 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 выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Так как трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя, то и изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Из статей 312.3 и 312.4 Трудового кодекса РФ следует, что порядок взаимодействия работодателя и работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, режим рабочего времени дистанционного работника, продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статьями 312.6 - 312.9 Трудового кодекса РФ установлены особенности организации труда и охраны труда дистанционных работников, а также дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником.

В соответствии со ст. 312.6 Трудового кодекса РФ работодатель должен обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Данное положение является обязательным при организации дистанционного труда.

В порядке исключения дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. В этом случае работодатель обязан выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещать расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и в размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Статьей 312.8 Трудового кодекса РФ предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником. Так, помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч.9 ст.312.3 Кодекса).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть также прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Кроме того, ст. 312.9 Трудового кодекса РФ регламентирует порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

К основаниям для принятия работодателем такого решения относятся: катастрофа природного или техногенного характера; производственная авария, несчастный случай на производстве; пожар, наводнение, землетрясение; эпидемия или эпизоотия; любые другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части; принятие соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Необходимо иметь ввиду, что для такого перевода не требуется согласие работника.

Список работников, временно переводимых на дистанционную работу, срок ее выполнения, порядок обеспечения работников оборудованием и средствами, порядок организации труда дистанционных работников, иные вопросы, связанные с организацией труда таких работников, регламентируются локальными актами. При этом, работодатель обязан ознакомить работников, переводимых на дистанционную работу, с содержанием соответствующих локальных актов, а выбранный способ ознакомления должен обеспечивать достоверность подтверждения ознакомления работников с локальными актами.

Прокуратура Ижемского района