**Новые правила удаленной работы**

С 01.01.2021 вступил в силу 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».

Правила дистанционной работы регулирует [глава 49.1 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/10491), где закреплено понятие удаленной работы, которая приравнивается к дистанционной, выделено несколько видов так называемой «удаленки» и установлен порядок ее документального оформления.

При этом дистанционной (удаленной) работой признается занятость вне места нахождения работодателя с взаимодействием через интернет (и тому подобные сети).

Предусмотрено несколько видов удаленной работы: постоянная удаленная работа – работник трудится удаленно в течение всего срока действия трудового договора; временная удаленная работа – осуществляется только в течение срока, который прописан в договоре, но не более 6 месяцев; чередование удаленной и офисной работы (комбинированная удаленная работа).

В случае совмещения удаленной работы и работы на стационарном рабочем месте периодичность и длительность таких видов работы определяется условиями трудового договора ([ст. 312.1 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/31201)). Сроки и периоды работы законодателем не ограничены.

Устанавливаются эти режимы работы трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

По правилам, прописанным в новой статье 312.9 ТК РФ, работодатель может перевести работников на временную удаленную работу без их согласия при наступлении: катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии; пожара; наводнения; землетрясения; эпидемии или эпизоотии; любых других исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь и здоровье людей.

Еще одним основанием для перевода сотрудников на дистанционную работу является принятие органом государственной власти или местного самоуправления решения о необходимости такого перевода.

Для перевода работников на «удаленку» необходимо принять локальный нормативный акт с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

При временном переводе на такой режим работу в перечисленных случаях изменения в трудовой договор не вносятся. Когда необходимость в удаленной работе отпадет, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу на стационарном рабочем месте.

В статью [312.5 ТК РФ](https://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/hdoc/31205) включено новое правило: выполнение работником работы в удаленном режиме не может быть основанием для снижения его заработной платы.

Таким образом, переводя сотрудника на «удаленку», снижать ему зарплату нельзя.

Дистанционного сотрудника увольняют по общим основаниям, как и любого другого сотрудника (ст. 77 ТК РФ).

Дополнительные условия для увольнения сотрудника на «удаленке» определены статьей 312.8 ТК РФ:

- сотрудник без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд. Исключение – работодатель установил более длительный срок в порядке взаимодействия с работником.

- сотрудник, который работает дистанционно постоянно, переехал в другую местность и больше не может трудиться на прежних условиях.

Копию приказа об увольнении нужно направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением. Сделать это необходимо в течение трех рабочих дней с даты увольнения.

**Прокуратура Симферопольского района**