**«Работа в дистанционном режиме и возможность перевода работника на удаленный труд»** (разъясняет помощник Алапаевского городского прокурора Закайдакова Е.В.).

С 1 января 2021 года законодательно закреплены понятия дистанционной работы и возможность перевода работника на удаленный работу (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ) .

Главой 49.1 Трудового кодекса РФ определено понятие дистанционной работы и порядок её организации. Так, трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может быть предусмотрено три разновидности «дистанционки»: постоянная, комбинированная и временная (на срок не более 6 месяцев).

При этом в обстоятельствах форс-мажора для введения режима временной дистанционной работы достаточно локального акта.

Новым законом предусмотрено, что в случае невозможности перевода работника на «удаленку» временное прекращение работы расценивается как простой по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, либо в большем размере, предусмотренном локальным актом.

Следует особо отметить, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения размера заработной платы.

Кроме того, предусмотрены максимальные возможности электронного документооборота между сторонами трудовых отношений при наличии их обоюдного согласия, а также обязанность работодателя обеспечивать дистанционного работника необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническим средствами и средствами защиты информации, либо компенсировать затраты при использовании личной техники.

Названным законом также установлены, в том числе, дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником. Так, в случае невыхода на связь с работодателем более двух рабочих дней подряд без уважительной причины трудовые отношение с сотрудником могут быть расторгнуты.

Отдельно стоит отметить, что нарушение права на неприкосновенность времени отдыха, так называемое «право на офлайн», расценивается как сверхурочная работа и может проходить только с письменного согласия работника и оплачиваться соответствующим образом.

Вступившие в силу изменения в законодательстве направлены прежде всего на защиту трудовых прав и обеспечение гарантий дистанционных работников.».