**Новая редакция Трудового кодекса РФ вступила в силу 1 января 2021 года. Законодатели закрепили правила дистанционной работы:**

*Редакцию* [*Трудового кодекса РФ*](https://ppt.ru/cons/Y7Yrt7Wd) *с 01.01.2021 изменил* [*федеральный закон №407-ФЗ от 08.12.2020*](https://ppt.ru/cons/?n=370070)*, его нормами урегулированы трудовые отношения, связанные с дистанционной работой.*

В новой редакции [**статьи 312.1 ТК РФ**](https://ppt.ru/cons/?n=353344&d=1855)установлено, что дистанционной (удаленной) работой (далее — дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) 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.

Кроме этого, определено, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 месяцев, либо периодически при условии чередования дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте).

[**Статьей 312.5 ТК РФ**](https://ppt.ru/cons/?n=353344&d=1879) установлено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы. [**Статьей 312.7 ТК РФ**](https://ppt.ru/kodeks/tk/st-312.7) закреплены особенности охраны труда дистанционных работников.

Нормами новой [**статьи 312.8 ТК РФ**](https://ppt.ru/kodeks/tk/st-312.8) установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником. В частности, кроме иных оснований, предусмотренных [ТК РФ](https://ppt.ru/cons/Y7Yrt7Wd), трудовой договор с дистанционным работником разрешено расторгнуть 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 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, когда более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

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

Кроме этого, **в статье 312.4 ТК РФ** определено, что коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

В [статьи **312.6 ТК РФ**](https://ppt.ru/kodeks/tk/st-312.6) установлено, что работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. В данной статье также указано, что 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. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Помощник прокурора

Рогнединского района Т.Н. Буданова

**01.02.2021**