# Дистанционная (удалённая) работа

Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ  в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Указанные изменения вступили в силу с 01.01.2021.

Согласно ст. 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционной (удаленной) работой является выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала или представительства при условии использования работодателем и работником для взаимодействия и работы информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе интернета, и сетей связи общего пользования.

Дистанционная (удалённая) работа осуществляется на постоянной основе либо временно (на срок до шести месяцев или периодически при условии чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте).

Трудовым кодексом РФ предусматриваются способы взаимодействия дистанционного работника и работодателя при заключении трудового договора и выполнении дистанционной работы, основания для прекращения трудового договора с таким работником.

Также устанавливаются гарантии по оплате труда дистанционного работника, оплате командировочных расходов при направлении его в другую местность для выполнения служебного поручения и обеспечению его за счёт средств работодателя оборудованием, программно-техническими и иными средствами, необходимыми для выполнения дистанционной работы.

Трудовым кодексом РФ установлен порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя (без согласия работника) в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. При этом, если специфика работы не позволяет осуществить временный перевод работника на дистанционную работу либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми оборудованием и средствами, время, в течение которого такой работник не выполняет свою трудовую функцию, оплачивается по правилам оплаты простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.