В дело 01-17-2021

29.12.2021

**Серьезные изменения в дистанционной работе**

В соответствии с [Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ](https://storage.consultant.ru/ondb/attachments/202012/08/08122020_ZbM.pdf) опубликованы поправки к ТК РФ об удаленной работе. Новые правила действуют с 2021 года.

**Новые виды удаленки**

Наряду с постоянной дистанционной работой закрепили временную. Она будет 2 видов:

непрерывная удаленка сроком не более полугода;

чередование работы дистанционно и в офисе.

**Обмен документами**

В ряде случаев работодателю придется использовать усиленную квалифицированную ЭП, а работнику - аналогичную или усиленную неквалифицированную ЭП. Они необходимы для заключения, изменения или расторжения в электронном виде таких документов:

трудовой договор;

допсоглашение к нему;

договор о матответственности;

ученический договор.

В остальном стороны смогут взаимодействовать любым способом, позволяющим зафиксировать факт получения электронного документа. Способ нужно закрепить, например в трудовом договоре.

Сейчас сторонам [приходится использовать](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=367301;dst=1859) усиленные квалифицированные ЭП при обмене любыми электронными документами.

**Организация работы**

Появится возможность устанавливать основные условия работы в трудовом договоре, допсоглашении, коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения первичного профсоюза. Среди таких условий:

режим рабочего времени;

порядок передачи сотрудником результатов работы и отчет о ней по запросу организации;

условия и порядок вызова временного удаленщика в офис;

порядок предоставления отпуска постоянному дистанционщику (при временной удаленке работник отдыхает по [общим правилам](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=367301;dst=100799)).

Время взаимодействия удаленщика с работодателем нужно включать в рабочее.

**Использование оборудования**

Организация должна будет предоставлять сотруднику нужное оборудование, средства защиты информации и т.п. Дистанционщик сможет использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. Тогда нужно выплатить ему компенсацию и возместить расходы.

**Увольнение удаленщика**

Установили дополнительные основания расторжения трудового договора. Дистанционщика можно будет уволить, если:

он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);

постоянный удаленщик переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

[Право](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=367301;dst=1880) закреплять в трудовом договоре свои основания увольнения отменили.

**Экстренная удаленка**

Работодатель сможет по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу. Сделать это получится в 2 случаях:

соответствующее решение принял орган госвласти или местного самоуправления;

жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии).

Нужно будет принять локальный нормативный акт с учетом мнения первичного профсоюза. В документе следует закрепить причину, срок перевода, список удаленщиков и другую информацию.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не придется.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционку, то время, пока сотрудник не выполняет свои обязанности, придется оплачивать как [простой по независящим от сторон причинам](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=367301;dst=731) — не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

***Информацию предоставил помощник Петровск-Забайкальского межрайонного прокурора Доржо Доржиев.***