**Какие дополнительные гарантии имеются у работников, работающих дистанционно?**

На Ваш вопрос отвечает прокурор Исаклинского района Самарской области **Павел Грибов**.

В соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ, дистанционная (удалённая) работа может осуществляться на постоянной основе — в течение срока действия трудового договора, либо временно — на срок до шести месяцев или периодически, при условии чередования периодов выполнения работы дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Внесенными изменениями в Трудовой кодекс РФ установлены дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника, согласно которым выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

В законе также уточнены способы взаимодействия дистанционного работника и работодателя при заключении трудового договора и выполнении дистанционной работы, особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, определены дополнительные основания для прекращения трудового договора с таким работником.

Так, работодатель может расторгнуть трудовой договор в случае, если сотрудник не выходит на связь с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, без уважительных причин в течение двух рабочих дней подряд, либо сотрудник, выполняющий дистанционную работу на постоянной основе, изменил местонахождение и не может в связи с этим выполнять свою работу на прежних условиях.

Законом определен порядок временного перевода работника да 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.

*28.10.2021*