**Работодатель сообщил мне о снижении заработной платы, так как меня перевели на дистанционную работу. Правомерны ли его действия?**

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

Нет. Оформление выполнения работником трудовой функции дистанционно осуществляется посредством заключения трудового договора или дополнительного соглашения к нему. Такие требования закреплены в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Осуществление трудовой деятельности дистанционно возможно как на постоянной основе, так и временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором срока, не превышающего 6 месяцев, либо периодически с чередованием периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

В исключительных случаях действующие законодательство предоставляет работодателю возможность временного перевода работников на дистанционную работу: 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. При этом согласие работника на такой перевод, а также внесение изменений в трудовой договор с работником не требуются. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Установлены следующие дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником:

- если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника);

- в случае изменения работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

С жалобой на нарушения трудовых прав гражданин вправе обратиться в Государственную инспекцию труда области, прокуратуру или в установленном порядке в суд.

*28.10.2021*