

ПОКУРОР РАЗЪЯСНЯЕТ

В соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 №407-ФЗ с 01.01.2021 вступят в силу поправки в Трудовой Кодекс о удаленной работе.

Статьей 312.1 ТК РФ теперь официально закреплено понятие дистанционной (удаленной) работы. Трудовым договором или дополнительным соглашением к договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

- на постоянной основе,
- временно (не прерывно в течение на срок не более 6 месяцев),
- периодически при условии чередования периодов дистанционной работы и работы на стационарном месте.

Для заключения, изменения, расторжения трудового договора, договора о материальной ответственности, ученического договора на получение образования в электронном виде необходимо наличие усиленной квалифицированной подписи у работодателя и усиленной квалифицированной или неквалифицированной подписи у работника.

Обмен другими электронными документами возможен способами, предусмотренными коллективным договором, локальным нормативным правовым актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Выбранный способ обмена должен обеспечивать фиксацию факта получения работником и работодателем документов в электронном виде. Стороны должны будут уведомлять друг друга о получении документов.

В случае, если работнику необходимо получить надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой, работодатель в течении 3 рабочих дней со дня подачи работником заявления обязан направить документы на бумажном носителе или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

Для получения больничного, работнику необходимо направить работодателю оригиналы документов по почте заказным письмом, либо сообщить реквизиты электронного листка нетрудоспособности.

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

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Законодательно установлены основания для расторжения трудового договора с удаленным сотрудником, а именно:

- если работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2-х дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);
- изменение работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, местности выполнения трудовой функции (переезд в другую местность), если это влечет невозможность исполнения обязанностей на прежних условиях.

Предусмотрены случаи, когда решение о переводе на дистанционную работу может быть принято по инициативе работодателя:

- в случае ситуаций, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения;
- в случае принятия соответствующего решения органом власти и (или) органом местного самоуправления.

При невозможности перевода на дистанционную работу в указанных обстоятельствах, работодатель оплачивает время простоя по независящим от сторон причинам.

Старший помощник прокурора

Юрист 3 класса

М.А.Морозова

«СОГЛАСЕН»

Прокурор района

советник юстиции

Е.В.Карабатов