

О работе в дистанционной форме

Дистанционный формат работы в настоящее время с учетом происходящих событий становится неотъемлемой частью нашей рабочей деятельности.

В соответствии с принятым Государственной Думой 26 ноября 2020 года и одобренным Советом Федерации 2 декабря 2020 года Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ с 1 января 2021 года вносятся изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Дистанционной (удаленной) работой будет являться выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

При этом, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору будет предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

По инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу в следующих случаях:

- 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, на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

- в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Прокуратура Александровского района разъясняет, что за работодателем остается обязанность обеспечивать работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя,

необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием и иными техническими и программными средствами либо выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, возмещать расходы, связанные с их использованием.

Прокуратура Александровского района разъясняет, что в соответствии с положениями ст. 22 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том случае если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влекут за собой административную ответственность в соответствии с положениями статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ.

*Прокуратура Александровского района
09.12.2020*