**Прокуратура Томского района разъясняет, что Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части урегулирования вопросов дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на такую работу по инициативе работодателя.**

Дистанционная работа – выполнение определенной трудовым договоров функции вне места нахождения работодателя, его филиала либо представительства, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет».

Выполнение трудовой функции дистанционно может осуществляться как на постоянной основе, так и временно (не более 6 месяцев подряд, либо путем чередования дистанционного выполнения трудовой функции с ее осуществлением на стационарном рабочем месте) на условиях, предусмотренных трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

Основные изменения связаны с законодательным закреплением обязанности работодателя обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации.

С согласия или ведома работодателя дистанционный работник при условии выплаты работодателем компенсации и возмещения иных понесенных расходов вправе использовать для выполнения трудовой функции принадлежащее ему оборудование и программно-технические средства (ст. 312.6 ТК РФ).

Главным новшеством стали положения, устанавливающие порядок временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, какими могут быть: природные катастрофы, несчастные случаи на производстве, пожары, эпидемии, эпизоотии, землетрясения, ставящие под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 312.9 ТК РФ). Согласие работника на перевод на дистанционную работу в указанных ситуациях не требуется.

В том случае, если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер не предусмотрен коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2021 года.