**Особенности регулирования труда дистанционных работников.**

В условиях ограничений, вызванных пандемией коронавируса COVID-19, в последние годы получило широкое распространение использование дистанционного труда, когда значительная часть сотрудников работает с использованием сети «Интернет».

Понятие дистанционной работы раскрыто в ст. 312.1 Трудового кодекса РФ.

Под дистанционной (удаленной) работой понимается 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.

Таким образом, для признания работы дистанционной необходимо соблюдение двух условий: выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя и использования для взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением, сети «Интернет» и сети связи общего пользования.

На дистанционных работников в полном объеме распространяется действие трудового законодательства, а особенности регулирования их труда предусмотрены главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

Дистанционная работа, как правило, предполагает возможность работника самостоятельно определять свое место нахождения, место выполнения работы, его независимость в этой части от воли работодателя, но трудовым договором дистанционному работнику может быть определено конкретное место выполнения должностных обязанностей (рабочее место) вне места нахождения организации.

Договор о дистанционной работе должен включать в себя обязательные условия о месте работы; порядке выполнения работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно, сроке, в течение которого работник выполняет работу дистанционно временно, или графике работы в офисе и дистанционно, если дистанционная работа выполняется временно; порядке взаимодействия работодателя и дистанционного работника путем обмена электронными документами, видеосвязи, участии в видеоконференциях, времени контакта с руководителем или иным уполномоченным лицом; порядке и сроках представления дистанционным работником отчетов работодателю о выполненной работе; сроках и размерах компенсации, выплачиваемой работодателем дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; сроках и размерах возмещения расходов, связанных с использованием принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; режиме рабочего времени и времени отдыха; продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно (при временной дистанционной работе); порядке предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков.

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

Кроме того, необходимо иметь в виду что в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 312.9 Трудового кодекса РФ, работодатель по своей инициативе вправе временно, без согласия работника, перевести его на дистанционную работу.

Так, 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, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

В случае временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, на него возлагается обязанность обеспечить такого работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также возмещать дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Помимо общих оснований для увольнения, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, для увольнения дистанционных работников предусмотрены два дополнительных основания.

Причиной для расторжения трудовых отношений может послужить невзаимодействие без уважительных причин с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции.

Также трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен и в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.