**Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ «О внесении изменений 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».**

Закон вносит поправки в главу 49.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Так, закреплено определение понятия «дистанционная (удаленная) работа». Предусмотрено, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может 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).

Таким образом, на законодательном уровне вводится новый вид дистанционной работы – «временный». Под это понятие подпадает удаленная работа непрерывного характера сроком до полугода или чередование дистанционной/офисной работы.

Время взаимодействия работника, осуществляющего трудовые обязанности удаленно, с работодателем, включается в рабочее время. В исключительных случаях работодатель может по своей инициативе временно перевести работников на «дистанционную работу»:

- катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение и другие угрожающие жизни ситуации;

- принятие решение органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Устанавливается обязательность использования работодателем усиленной квалифицированной электронной подписи, а работником - такой же или усиленной неквалифицированной электронной подписи при заключении (изменении, расторжении) следующих электронных документов:

- трудовой договор и дополнительные соглашения;

- договор о материальной ответственности;

- ученический договор.

Для обмена другими электронными требованиями использование усиленной квалифицированной электронной подписи не является обязательным, но в договоре должно быть предусмотрено, какой именно способ удостоверения документов и взаимодействия принят сторонами.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы. Установлены, в том числе дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Увольнение по инициативе работодателя работника, который трудится удаленно, будет возможно:

- если он 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);

- при невозможности продолжать работу в постоянном дистанционном формате из-за переезда работника в другую местность.