### **ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ**

**17.06.2021 в период времени с 14.00 до 16.00 в прокуратуре Костромского района будет работать «горячая телефонная линия» по вопросам соблюдения законодательства в сфере землепользования.**

На поступившие вопросы ответит старший помощник прокурора Костромского района Аккуратов Алексей Сергеевич по телефону 45-47-32

**17.06.2021 в период времени с 16.00 до 18.00 в прокуратуре Костромского района будет работать «горячая телефонная линия» по вопросам неформальной занятости и соблюдении трудовых прав граждан**.

На поступившие вопросы ответит помощник прокурора Костромского района Матасова Марина Сергеевна по телефону 45-47-32.

**18.06.2021 в период времени с 14.00 до 16.00 в прокуратуре Костромского района будет работать «горячая телефонная линия» по вопросам соблюдения прав несовершеннолетних на получение дошкольного образования.**

На поступившие вопросы ответит помощник прокурора Костромского района Маслова Екатерина Вячеславовна по телефону 45-47-32.

**21.06.2021 в период времени с 16.00 до 18.00 в прокуратуре Костромского района будет работать «горячая телефонная линия» по вопросам соблюдения прав предпринимателей.**

На поступившие вопросы ответит заместитель прокурора Костромского района Баронкин Денис Сергеевич по телефону 45-47-32.

**22.06.2021 в период времени с 14.00 до 16.00 в прокуратуре Костромского района будет работать «горячая телефонная линия» по вопросам противодействия коррупционным проявлениям.**

На поступившие вопросы ответит прокурор Костромского района Климов Александра Александрович по телефону 45-47-32.

**ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ**

**Изменение в трудовое законодательство с 01.01.2021. Дистанционная работа.**

Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ внесены 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.

Указанные изменения вступили в силу с 01.01.2021.

Так, дистанционной (удаленной) работой будет считаться выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала или представительства при условии использования работодателем и работником для взаимодействия и работы информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе интернета, и сетей связи общего пользования.

Основания для выполнения дистанционной работы станут:

* трудового договора;
* дополнительного соглашения к трудовому договору;
* локального нормативного акта, принятого работодателем по его инициативе в исключительных случаях.

Сейчас в ТК РФ указано, что дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Кроме того, с 01.01.2021 предусмотрена временная дистанционная работа (непрерывно в течение определенного срока, но не более 6 месяцев или периодически при условии чередования дистанционной работы и работы в офисе).

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включат в рабочее время.

Режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе – продолжительность и периодичность будут определяться:

* коллективным договором;
* локальным нормативным актом;
* трудовым договором;
* дополнительным соглашением к трудовому договору.

Сейчас в ТК РФ указано, что работник сам определяет режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не установлено трудовым договором.

Работодатель по-прежнему должен будет исполнять обязанности по:

* расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* выполнению предписаний органов власти;
* обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомлению работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием, предоставленным работодателем.

В обновленной ст. 312.5 ТК РФ будет отражено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

С 01.01.2021 работодатель лишился возможности договориться с работником о дополнительных основаниях расторжения трудового договора. Придется руководствоваться новыми правилами и учитывать ограничения. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником будут установлены в новой ст. 312.8 ТК РФ и сведутся к следующим:

* сотрудник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд с момента поступления запроса работодателя (если не установлен более длительный срок);
* сотрудник изменил место выполнения работы, и это привело к невозможности исполнения им обязанностей на прежних условиях (для постоянных дистанционных трудовых договоров).

Введение подобных ограничений означает, что компании должны тщательно подходить к разработке форм документов о дистанционной работе. Будь то трудовой договор, дополнительное соглашение к нему или локальный нормативный акт, обязанности работника, порядок его взаимодействия с работодателем, контроль за исполнением должностных обязанностей должны быть максимально детализированы, чтобы при необходимости можно было доказать проступки работника.

Работодатель сможет на время перевести сотрудника на дистанционную работу по своей инициативе в исключительных случаях, таких как катастрофа, авария, пожар, наводнение, эпидемия и т.п. Согласия работника на это не потребуется. Но работодатель должен будет принять локальный нормативный акт о временном переводе его на дистанционную работу.

В случае, когда сотрудника не возможно временно перевести на дистанционную работу или работодатель не может обеспечить его необходимым оборудованием, то время, в течение которого сотрудник не выполняет работу, будет считаться простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Оплата в таком случае производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).