**Законодательное закрепление удаленной работы в трудовых правоотношениях**

С 1 января 2021 года вступает в силу Федеральный закон от 08.12.2020 № 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 Российской Федерации (далее — ТК РФ) «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Статьей 312.1 ТК РФ закреплено определение понятия дистанционная (удаленная) работа, при этом оба понятия определяются как синонимичные друг другу.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно закрепляется трудовым договором или дополнительным к нему соглашением посредством использования усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной или неквалифицированной электронной подписи работника.

Дистанционная (удаленная) работа возможна как на постоянной основе, то есть в течение срока действия трудового договора, так и на временной основе, то есть не более 6 месяцев. Также возможна периодическая дистанционная (удаленная) работа, то есть при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов им выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Между тем, снижать заработную плату работнику, работающему дистанционно запрещено.

Также ст. 312.8 ТК РФ устанавливаются дополнительные основания для увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя. Такими основаниями являются отсутствие взаимодействия работника с работодателем без уважительной причины более двух рабочих дней подряд и смена работником местоположения, которая влечет невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору в прежних условиях.