***Вопросы Дистанционной работы***

*Какие виды дистанционной работы предусмотрены?*

Предусмотрены:

- на постоянной основе, когда работник с самого начала заключил договор о том, чтобы работать дистанционно;

- на определенный период, когда сотрудник работает в какие-то дни в офисе, а в какие-то – дистанционно;

- временная дистанционная работа: она может быть по желанию работника по объективным обстоятельствам у работодателя или в исключительных ситуациях (катастрофа, пожар, чрезвычайная ситуация и в любых исключительных случаях, ставящих по угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения).

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации либо дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать свою технику, при этом работодатель выплачивает ему компенсацию.

В случае, если работника пришлось перевести на дистанционную работу по исключительным обстоятельствам, и он не владеет соответствующими навыками, работодатель должен его обучить.

*Как определяется отпуск при дистанционной работе?*

Если локальным нормативным актом не определено время работы, то дистанционный работник определяет его самостоятельно.

Порядок вызова дистанционного работника работодателем, временного дистанционного работника на стационарное рабочее место и порядок выхода такого работника по его инициативе на стационарное рабочее место также может быть прописано в локальных актах.

Дистанционному сотруднику отпуск предоставляется также, как любому работнику, - не менее 28 рабочих дней ежегодно.

Если работник временно переводится на дистанционную работу и задачи, стоящие перед ним, остаются те же, то заработная плата ему не может быть понижена.

Командировка будет оплачиваться для дистанционного работника, например, если сотрудника живет в другом городе и его вызывает работодатель, это будет оформлено командировкой.

*В каких случаях могут уволить?*

Уволить могут по тем же основаниям, что и других работников.

Ввиду того, что уволить за прогул на дистанционной работе нельзя, то причиной может стать то, что сотрудник не выходит на связь с работодателем больше двух рабочих дней без уважительной причины.

Еще одним основанием для увольнения – если дистанционный работник переехал, а это препятствует выполнению им основных трудовых функций либо качественно меняет условия трудового договора.