**Прокуратура разъясняет изменение трудового законодательства, затрагивающее право многодетных работников на отпуск.**

Федеральный закон от 09.03.2021 № 34-ФЗ «О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации».

Согласно внесенным изменениям теперь ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет.

Ранее льготой были вправе воспользоваться многодетные работники, только если все дети младше 12 лет.

**Прокурор разъясняет: Закон об удаленной работе: что изменится в 2021 году.**

С 1 января 2021 года вступил 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» (далее – Федеральный закон  № 407-ФЗ), изменяющий порядок организации дистанционной занятости сотрудников.

Федеральный закон № 407-ФЗ вносит изменения в статьи 312.1-312.5 главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также добавляет 4 новые статьи – 312.6 – 312.9.

Ранее в ТК РФ употреблялся только термин «дистанционная» работа. Теперь в ТК РФ понятия «дистанционная», «удаленная» и «выполнение трудовой функции дистанционно» отождествляются, тем самым понятия имеют равную юридическую силу.

Согласно новой статье 312.1 ТК РФ устанавливается две формы дистанционной работы — временная (на срок до полугода) и постоянная (в течение всего срока действия трудового договора). Продолжительность временной удаленной работы указывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему. При этом временная дистанционная занятость может предусматривать чередование периодов выполнения сотрудником трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

В статье 312.5 ТК РФ установлено, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы. Конкретный порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе, устанавливается в самом трудовом договоре либо в локальном акте работодателя.

В соответствии со ст. 312.6 ТК РФ работодатель обеспечивает работника необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

По новому закону на дистанционного работника при направлении в оплачиваемую командировку, распространяются все те же правила, что и на сотрудников, работающих на стационарных рабочих местах (ст. 312.6 ТК РФ).

Статьей 312.8 ТК РФ установлено дополнительное основание для увольнения удаленного сотрудника – если сотрудник 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. Также трудовой договор, может быть, расторгнут в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Новая статья 312.9 ТК РФ позволяет работодателю по своей инициативе переводить сотрудников на удаленную работу 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. При таком переводе трудовой договор не меняется, а работник переходит на дистанционную работу на основании принятого локального акта.

При этом если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.