**Вопросы-ответы по организации удалённой работы в период кампании по противодействию распространению коронавируса**

**Организация работы**

* **Можно ли в связи с коронавирусом работать из дома?**

- Мы рекомендуем всем работодателям по возможности перевести сотрудников именно на такой режим работы – из дома. Трудовой кодекс позволяет организовывать работу на дому, если производственные условия позволяют. То есть, если у сотрудника есть необходимые ресурсы для того, чтобы выполнять свою работу из дома или предприятие может его такими ресурсами обеспечить.

* **Что нужно сделать, чтобы можно было работать из дома?**

-  Для того, чтобы перевести сотрудников на работу на дому, работодатель должен:

1. Определить списки работников, переводимых на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

2. Издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) переводе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников. Перевод на удаленную работу должен проходить с учетом производственных возможностей, т.е. важно убедиться, что у вашего сотрудника есть ресурсы для выполнения этой работы или вы можете ему предоставить необходимую технику/материалы.

* **Может ли работник перейти на удаленную работу, если в городе, где он трудится, не введено распоряжение о повышенной готовности из-за коронавируса?**

- Да, это возможно по соглашению с работодателем.

* **Повлияет ли работа на дому на мою зарплату?**

- Нет, при изменении места выполнения производственных заданий уровень оплаты труда не меняется.

* **Что делать, если работодатель отказывает в возможности временно работать из дома?**

- Отказать в возможности временно работать из дома – право работодателя. Однако мы рассчитываем, что все работодатели с пониманием отнесутся к необходимости противодействия распространению коронавирусной инфекции и организуют работу на дому для всех сотрудников, чей функционал позволяет выполнять производственные задания из дома.

* **Может ли сейчас работник отказаться от командировки в страны с неблагоприятной эпидемической обстановкой? Как быть, если работодатель настаивает на командировке?**

- Отказаться от командировки может работник, если основания для отказа предусмотрены в Трудовом кодексе или трудовом договоре. Не могут направляться в командировку без их согласия женщины с детьми до трех лет; одинокие родители и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, которые осуществляют уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Нельзя отправлять в командировку беременных женщин; несовершеннолетних сотрудников, кроме спортсменов и творческих работников; работников, заключивших ученический договор, если командировка не связана с ученичеством; инвалидов, если такое ограничение указано в индивидуальной программе реабилитации.

В настоящее время сообщение со странами с неблагоприятной эпидемической обстановкой ограничено, поэтому направление в командировку в принципе затруднительно. Также после возвращения из командировки вам в обязательном порядке необходимо будет остаться на карантине.

* **Возможно ли заключение трудового договора на расстоянии?**

- Да, это возможно. Главное, чтобы трудовой договор был заключен в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписан работником и работодателем. Один подписанный экземпляр трудового договора передается работнику. Кроме того, возможно подписание трудового договора усиленной квалифицированной электронной подписью в порядке, предусмотренном для дистанционных работников главой 49.1 Трудового кодекса.

* **Возможно ли расторжение трудового договора удаленно?**

- Да, это возможно. Однако все требования трудового законодательства должны быть соблюдены: и в части сроков и порядка уведомления работодателя, если речь идет об инициативе работника, и в части сроков уведомления и выплат сотруднику, если расторжение происходит по инициативе работодателя.