**Соблюдение прав работников, трудящихся на «удаленке»**

Включение в трудовой договор дополнительных условий о работе вне места расположения работодателя в связи распространением коронавируса не лишает работников гарантий, предусмотренных трудовым законодательством

Так, при переводе сотрудников на удаленную работу работодатель определяет порядок организации работы, который предусматривает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому, после чего заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, и работодатель издает соответствующий приказ о временном переходе сотрудников на удаленную работу на дому. С данным приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, переходящего на удаленный формат работы, а также получить его согласие на это.

С целью избежания возможных трудовых споров в последующем, работодателю необходимо определить порядок организации работы - как доводить до сотрудника задания и, как сотрудник отчитывается об их выполнении. Вопрос об обеспечении работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами для выполнения трудовых обязанностей, а также предоставление работником работодателю готовой продукции и/или отчетности о проделанной работе также рекомендуется отразить в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке, при этом работник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель - оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем его заработной платы в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства.