

Перечень вопросов и ответов по применению норм трудового законодательства в связи с принятием Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 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»

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	О порядке расчета компенсации за использование личного технического оборудования	<p>Порядок расчета компенсации и размер оплаты расходов при выполнении трудовой функции дистанционно в любом из случаев, перечисленных в части первой статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также при временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (статья 312.9 Кодекса) порядок расчета компенсации за использование работником личного или арендованного технического оборудования и иных средств на законодательном уровне не регламентирован и должен устанавливаться работодателем самостоятельно с учетом особенностей его деятельности и содержания трудовой функции работника, а также специфики изменения структуры затрат организации при выполнении соответствующих работ (услуг) дистанционно.</p>
2	По вопросу ознакомления с локальными актами и иными документами работодателя посредством электронной почты	<p>Согласно статьям 312.2 и 312.3 Т ТК РФ ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.</p> <p>При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.</p> <p>В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.</p> <p>Таким образом, работодатель вправе использовать электронную почту для обмена электронными документами при условии соблюдения требований Закона № 407-ФЗ.</p>
3	О порядке обеспечения требований охраны труда	<p>В соответствии со статьей 312.7 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности по расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных</p>

		<p>заболеваний; выполнению предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрению представлений органов общественного контроля в установленные сроки; обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.</p>
4	<p>Можно ли продлевать временную удаленку, когда завершится шесть месяцев?</p>	<p>Можно работать удаленно на постоянной основе, можно работать удаленно временно – на период до полугода или чередовать работу в офисе и дома. Главное – зафиксировать эти договоренности в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.</p> <p>Временный шестимесячный период работы дистанционно продлевать нельзя. После окончания 6 месячного периода дистанционная работа завершается. Впоследствии при наличии соглашения сторон (оформленного дополнительным соглашением к трудовому договору) работник может быть еще раз направлен для временной дистанционной (удаленной) работы.</p> <p>Вместе с тем в случае перевода работника временно по инициативе работодателя на дистанционную работу в исключительных случаях, он может быть переведен на период наличия указанных обстоятельств (случаев), то есть на необходимый период, который может быть как менее, так и более шести месяцев на основании локального нормативного акта, принятого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, без внесения изменений в трудовой договор с работником и без согласия работника.</p>
5	<p>Надо ли фиксировать в локальном акте четкие дни, когда сотрудник на периодической удаленке должен</p>	<p>При временной дистанционной работе конкретные периоды выполнения работы дистанционно и в офисе определяются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему, а при переводе работника временно по инициативе работодателя на дистанционную работу в исключительных случаях в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации</p>

	приходить в офис, а когда работать из дома?	(приказе, распоряжении) следует указать, в том числе список работников, в том числе конкретные дни (период) выполнения работы.
6	Сотрудник на периодической удаленке. Если работодатель вызывает его в офис в тот день, когда он должен работать из дома, признается ли такой вызов командировкой?	<p>Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.</p> <p>В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.</p>
7	Как фиксировать время, когда работодатель взаимодействует с работниками на удаленке за пределами его рабочего дня? Как это зафиксировать и когда оплачивать? Надо ли проставлять время такой переработки в таблице? Если да, то какой ставить код?	<p>Право на офлайн имеют все – и человек, который работает в офисе, и удаленный работник. Разграничения рабочего и нерабочего времени, а также право сотрудника не выполнять какие-либо рабочие задачи в нерабочее время уже предусмотрены действующими положениями трудового кодекса. Уволить, оштрафовать или объявить выговор за неотвеченный звонок в нерабочее время работодатель не имеет права.</p> <p>Позвонить, написать или направить сообщение работодатель может, но отвечать на звонки и письма работодателя за пределами рабочего времени – добрая воля сотрудника. Поступившую за пределами рабочего времени задачу можно выполнить в рабочее время.</p> <p>При этом для дистанционного работника любое взаимодействие с работодателем включается в рабочее время. А если такое взаимодействие происходит за пределами установленного рабочего времени, то оно оплачивается как сверхурочные.</p> <p>При ведении табеля учета рабочего времени работников учитываются также часы, отработанные работником при сверхурочной работе, работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни.</p>
8	За чей счет оформлять электронную цифровую подпись на сотрудника? Вправе ли работодатель оплатить	Электронная подпись работников оформляется за счет средств работодателя. Взыскивать расходы на ее приобретение с работника нельзя.

	сотруднику усиленную квалифицированную подпись, а затем взыскать эту сумму с первой зарплаты?	
9	Об указании в трудовом договоре о дистанционной работе места работы и оплаты работнику дистанционный работы с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате при осуществлении трудовой деятельности в местностях с особыми климатическими условиями	<p>В соответствии с частью первой статьи 312.1 ТК РФ дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.</p> <p>На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.</p> <p>В соответствии со статьей 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Таким образом, основанием для предоставления работнику компенсаций, связанных с особыми климатическими условиями, является указание в трудовом договоре места работы и (или) рабочего места в соответствующей местности.</p> <p>Отмечаем также, что согласно статье 312.8 ТК РФ трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.</p>
10	По вопросу возможности вызова работника на стационарное рабочее место при временном переводе на дистанционную работу по инициативе	<p>Частью третьей статьи 312.4 ТК РФ предусмотрено, что коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.</p>

	<p>работодателя исключительных случаях</p> <p>в</p>	<p>В случаях перевода работника на временную дистанционную (удаленную) работу (до 6 месяцев), периодическую дистанционную (удаленную) работу (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) могут быть предусмотрены различные способы вызова работника на стационарное рабочее время, закрепив их в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.</p> <p>Статья 312.9 ТК РФ определяет порядок и основания временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.</p> <p>В соответствии с частью пятой статьи 312.9 ТК РФ по окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.</p> <p>В целях охраны жизни и здоровья работников перевод осуществляется на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для временного перевода работников. На указанный период вызов работника на стационарное рабочее место не осуществляется.</p>
11	<p>О</p> <p>заключении трудового договора о дистанционной работе на территории иностранного государства</p>	<p>Правовое регулирование дистанционной работы имеет свои особенности, отличающиеся от общих норм трудового законодательства, урегулированные главой 49.1 ТК РФ.</p> <p>Согласно статье 312.1 ТК РФ дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.</p> <p>Согласно части второй статьи 312.8 ТК РФ трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.</p>

		<p>Также могут возникнуть проблемы применения законодательства Российской Федерации при возникновении несчастного случая, нетрудоспособности работника при выполнении им трудовых функций за пределами Российской Федерации.</p> <p>Часть первая статьи 13 Кодекса регламентирует, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.</p> <p>Нормами Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» не регулируются вопросы расследования несчастного случая и осуществления страхового возмещения в случае выезда дистанционного работника за границу, не обусловленного условиями трудового договора и характером поставленных задач работодателем.</p>
12	<p>По вопросу заключения трудового договора о дистанционном труде с иностранным гражданином для осуществления трудовой деятельности за пределами Российской Федерации</p>	<p>В соответствии со статьей 327.1 ТК РФ трудовые отношения между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем регулируются российским законодательством, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.</p> <p>Основу правового регулирования труда иностранных граждан составляют ТК РФ и Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 115-ФЗ).</p> <p>Статья 13 ТК РФ устанавливает действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве.</p> <p>Так, часть 1 статьи 13 ТК РФ регламентирует, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.</p> <p>Согласно статье 1 Федерального закона № 115-ФЗ действие данного закона распространяется только на иностранцев, находящихся на территории Российской Федерации.</p> <p>В связи с тем, что вышесказанное в полной мере относится и к главе 49.1 ТК РФ об особенностях регулирования труда дистанционных работников, ТК РФ не предусматривает возможности заключения трудового договора о дистанционной работе с работником, постоянно проживающим на территории другого государства. Поскольку в ситуации, изложенной в обращении, речь идет об осуществлении работниками трудовой деятельности на территории другого государства, нормы Кодекса, устанавливающие особенности регулирования труда дистанционных работников, на таких работников не распространяются.</p>

		<p>Порядок вступления в трудовые отношения и осуществление постоянной трудовой деятельности за пределами Российской Федерации, регулируются законодательством того государства, в котором работник намеревается данную деятельность осуществлять.</p>
13	<p>По вопросу о частоте чередования работы дистанционно и в офисе</p>	<p>Пунктами 3 и 4 статьи 1 Федерального закона № 407-ФЗ предусмотрено, что конкретный порядок взаимодействия устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также определяются продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.</p>
14	<p>Может ли работник добровольно отказаться от компенсации за использование личного оборудования при выполнении работы дистанционно</p>	<p>Согласно статье 312.6 ТК РФ работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.</p> <p>Таким образом, трудовым законодательством установлено требование о выплате работодателем дистанционному работнику компенсации за использование им вышеназванных средств, а также возмещении расходов, связанных с их использованием. При этом Кодексом не установлен минимальный и максимальный уровень компенсации.</p>
15	<p>В части правомерности обмена электронными образами документов (сканированными копиями)</p>	<p>Частью девятой статьи 312.3 ТК РФ установлено, что порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.</p>
16	<p>Можно ли уволить дистанционного</p>	<p>Согласно части второй статьи 312.8 ТК РФ трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником</p>

	<p>работника по части второй статьи 312.8 ТК РФ, работающего дистанционно на постоянной основе, если он изменил местность выполнения трудовой функции (из Москвы переехал в Екатеринбург)?</p>	<p>местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.</p>
17	<p>Порядок фиксации документов дистанционным работником</p>	<p>Пунктами 3 и 4 статьи 1 Федерального закона № 407-ФЗ предусмотрено, что конкретный порядок взаимодействия, в том числе порядок фиксации документов дистанционным работником, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.</p> <p>Трудовым законодательством не установлены конкретные требования к реквизитам и (или) составу информации, подтверждающей факт взаимодействия между работником и работодателем, в том числе получение документов в электронном виде дистанционным работником.</p> <p>Таким образом, способы подтверждения получения документов, информации и т.д. работником и работодателем могут определяться в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору, коллективном договоре, локальном нормативном акте.</p>
18	<p>Что подразумевается под понятием «другая территория» (другой населенный пункт, городской район, улица, здание или иное) для целей применения положений статьи 312.6 ТК РФ?</p> <p>Будет ли считаться командировкой</p>	<p>В части третьей статьи 312.6 ТК РФ определено, что другая местность – это территория отличная от местности (территории) выполнения трудовой функции.</p> <p>Другая местность (другая территория) статьей 312.6 вводится в целях обеспечения работников гарантиями при их направлении в служебные командировки в соответствии со статьями 166-168 Кодекса.</p> <p>В этом случае, исходя из пункта 10 постановления Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки»), под местностью, куда работник направляется в командировку, понимается местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы не имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства.</p>

	<p>поездка дистанционного работника в офис работодателя, который находится в одном населенном пункте с местом выполнения трудовой функции работника, но в разных муниципальных образованиях?</p>	<p>В этом случае поездка дистанционного работника в офис работодателя, который находится в одном населенном пункте с местом выполнения трудовой функции работника, но в разных муниципальных образованиях служебной командировкой являться не будет.</p>
19	<p>Правомерно ли не оформлять командировку в случае вызова дистанционного работника в офис на стационарное рабочее место на короткий промежуток времени (менее месяца) для выполнения служебного задания?</p>	<p>Частью первой статьи 312.1 ТК РФ определено, что дистанционная работа может выполняться постоянно, временно до 6 месяцев, периодически (чередование работы на стационарном рабочем месте и дистанционно).</p> <p>В случае если дистанционная работа выполняется работником постоянно или временно до 6 месяцев, то вызов его на стационарное рабочее место при условии, что работодатель находится на другой территории, оформляется как служебная командировка.</p> <p>А при периодической дистанционной работе вызов работника на стационарное рабочее место не является служебной командировкой, если он совпадает с периодом выполнения работы на стационарном рабочем месте.</p> <p>При этом частью третьей статьи 312.4 ТК РФ установлено, что коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.</p>
20	<p>Вправе ли работник отказаться от перевода на дистанционную (удаленную) работу?</p>	<p>Перевод на дистанционную работу в случаях, предусмотренных частью первой статьи 312.1 ТК РФ осуществляется по соглашению сторон, а в случае временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ осуществляется по решению работодателя без получения согласия работника.</p>

21	<p>Обязан ли работодатель проводить дополнительное обучение дистанционного работника, так как удаленный формат работы требует активного использования цифровых технологий?</p>	<p>Статья 196 ТК РФ обязывает работодателей проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.</p> <p>В остальных случаях работодатель самостоятельно принимает решение о необходимости получения новых квалификационных навыков и умений для своих работников.</p>
22	<p>В каком порядке работники переводятся с дистанционной работы на стационарные рабочие места?</p>	<p>Данный порядок может определяться в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.</p>
23	<p>По вопросу расторжения работодателем трудового договора с дистанционным работником в случае осуществления работы в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.</p>	<p>Часть четвертая статьи 91 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.</p> <p>Дистанционный работник в соответствии статьей 312.8 ТК РФ может быть уволен по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник 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.</p> <p>Также может быть уволен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.</p> <p>В части первой статьи 312.8 ТК РФ прямо говорится о возможности прекращения трудового договора с дистанционным работником по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ для всех работников.</p> <p>Увольнение работника в случае осуществления работы в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, осуществляется согласно пп. «б» пункту 6 части 1 статьи 81 ТК РФ.</p>