5. **Обстоятельства, исключающие предоставление жилого помещения на условиях социального найма опекуну недееспособного гражданина, а равно и обеспеченность такого опекуна жильем не могут отменить право самого подопечного на получение жилого помещения соответствующей площади**

Конституционный Суд РФ в своем постановлении от 01.02.2021 N 3-П признал пункт 3 части 2 статьи 57 Жилищного кодекса РФ не противоречащим Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования он:

предполагает принятие решения о внеочередном предоставлении жилого помещения по договору социального найма гражданину, страдающему тяжелой формой хронического заболевания из числа указанных в перечне, предусмотренном пунктом 4 части 1 статьи 51 этого Кодекса, признанному недееспособным и нуждающемуся по состоянию здоровья в постоянном постороннем уходе, с учетом площади, которая была бы достаточна, чтобы обеспечить ему, помимо отдельного проживания, возможность получать такой уход и должное содействие в удовлетворении особых его потребностей, когда требуется постоянное нахождение с ним в предоставляемом ему жилом помещении опекуна или вселение опекуна - члена семьи подопечного по смыслу семейного законодательства (супруга или близкого родственника) в качестве члена семьи нанимателя на основе реализации предусмотренной частью 2 статьи 58 данного Кодекса возможности предоставить жилое помещение по договору социального найма общей площадью, превышающей норму предоставления на одного человека;

не препятствует предоставлению в исключительных случаях, если иным образом обеспечить внеочередное предоставление жилого помещения такому гражданину невозможно, жилого помещения по договору социального найма такому гражданину и его принятому на учет в качестве нуждающегося в улучшении жилищных условий опекуну - члену семьи подопечного по смыслу семейного законодательства (супругу или близкому родственнику), осуществляющему за ним постоянный уход;

сам по себе не может служить основанием для отказа в предоставлении жилого помещения такому гражданину с учетом необходимости проживания в нем членов его семьи (включая опекуна), если, исходя из обстоятельств конкретного дела, они совместно осуществляют уход за ним, и при наличии у публичного образования фактических возможностей для предоставления жилого помещения соответствующей площади.

6. **Разъяснен порядок оформления перевода работника на дистанционную (удаленную) работу**

С 1 января 2021 г. вступил в силу Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 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».

Закон N 407-ФЗ ввел в Трудовой кодекс РФ новую статью 312.9, согласно положениям которой 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, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой вышеназванной статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (для государственных служащих - служебным распорядком или служебным контрактом), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

В этой связи Минтруд России напоминает, что с принятием Закона N 407-ФЗ целесообразно проанализировать ранее принятые приказы, внести в них при необходимости изменения и ознакомить с ними сотрудников.