



ТРУД ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ ЧТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЬ?



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.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор/дополнительное соглашение к нему о дистанционной работе (то есть в трудовом договоре/дополнительном соглашении к нему данное условие должно быть прямо указано), а также выполняющие трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом работодателя.



Трудовой кодекс РФ предусматривает случаи, когда взаимодействие работодателя и дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, может осуществляться путем обмена электронными документами, а также случаи запрета взаимодействия путем электронного документооборота.

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.





По желанию дистанционного работника **сведения о его трудовой деятельности** вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Законодательство РФ устанавливает особенности временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (статья 312.9 Трудового кодекса РФ).



Законодательство РФ устанавливает особенности организации и охраны труда дистанционных работников (статьи 312.6, 312.7 Трудового кодекса РФ).



Трудовой договор о дистанционной работе помимо общих оснований прекращения, может быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях:

- 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;

- работником изменена местность выполнения трудовой функции и это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

