

Прокуратура Самарской области разъясняет: «Порядок надлежащего оформления перевода работников на дистанционную работу».

В прокуратуру

Самарской области поступают обращения граждан по вопросам перевода работников

на дистанционный формат работы. О правилах заключения трудового договора в

дистанционном формате работы подробно разъясняет начальник управления по

надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Самарской области **Дмитрий Макаров**.

«В силу статьи 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционной 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 общего пользования, в

том числе сети
«Интернет».

С какого времени работник считается трудоустроенным дистанционно?

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Возможно заключение трудового договора на расстоянии. 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.

Разъясните особенности заключения такого трудового договора?

Перевод работника на дистанционную работу возможен только с их письменного согласия, с обязательным заключением дополнительного соглашения в трудовому договору. В договоре необходимо изложить все условия выполнения работником дистанционной работы, в том числе особенности режима труда и отдыха (время начала и окончания работы, время для отдыха и питания), особенности учета времени фактически отработанного работником, условия обмена рабочими материалами через сеть «Интернет», срок, в течение которого работник будет осуществлять работу дистанционно.

gin-bottom:0cm;margin-bottom:.0001pt;text-align:justify;text-indent:1.0cm;line-height:normal'>ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем; неоднократное

неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.