

Статья для публикации в рамках правового просвещения

«Какая работа признается дистанционной»

Работа признается дистанционной (удаленной), если одновременно соблюдаются два условия (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ):

1) работник выполняет трудовую функцию вне вашего места нахождения (обособленного структурного подразделения), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под вашим контролем;

2) для работы и взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением, вы и работник используете Интернет (другие информационно-телекоммуникационные сети общего пользования) и сети связи общего пользования.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) можно предусмотреть, что работник трудится дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия договора) либо временно (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

Временную дистанционную работу можно выполнять (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ):

- непрерывно (в пределах шести месяцев);
- периодически (когда выполнение трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте чередуется).

Вы можете временно перевести работника на дистанционную работу без его согласия на основании ЛНА, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Перевод допускается при производственной аварии, несчастном случае на производстве и в других ситуациях, предусмотренных ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ. Срок перевода не должен превышать периода, в течение которого имеет место обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия вами решения о временном переводе (ч. 1 - 3 ст. 312.9 ТК РФ).

Старший помощник прокурора
Выселковского района

младший советник юстиции

М.С. Алексеева