**Прокурор разъясняет**

**Особенности трудовых правоотношений на дистанционной (удаленной) работе**



Особенности заключения трудового договора о дистанционной (удаленной) работе связаны с характером такой работы.

Трудовой договор о дистанционной работе можно заключить только с работником, который трудится вне места нахождения работодателя и вне прямого или косвенного контроля работодателя. При этом для выполнения трудовой функции и для взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, должны использоваться информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, например Интернет, и сети связи общего пользования.

Граждане вправе работать дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение не более шести месяцев либо периодически при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Согласно ст. 312.1 ТК РФ дистанционным являются работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении работы дистанционно, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом работодателя.

В соответствии с ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) о дистанционной работе можно заключить путем обмена электронными документами.

Исходя из содержания ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ по желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку при условии ее предоставления, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

С 2021 г. на впервые поступивших на работу работников, а также тех, кто подал заявление о предоставлении им работодателем сведений о трудовой деятельности (электронной трудовой книжки), бумажные трудовые книжки не оформляются и не ведутся. Указанные сведения предъявляются в том числе при трудоустройстве. Работники, сохранившие бумажные трудовые книжки, вправе в любое время отказаться от них.

При заключении трудового договора о дистанционной работе необходимо предусмотреть в нем следующие условия:

1) о характере предстоящей работы - дистанционный характер;

2) о сроке, в течение которого будет осуществляться дистанционная работа;

3) о форме взаимодействия работника и работодателя;

4) о сроке направления в форме электронного документа подтверждения получения электронного документа от другой стороны при взаимодействии путем обмена электронными документами либо порядок подтверждения действий при взаимодействии в иной форме;

5) о форме ознакомления работника с документами работодателя и представления работником документов (информации) работодателю;

6) о порядке 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;

7) о режиме рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

8) об обязанности работника использовать предоставляемое работодателем оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, иные средства либо возможности работника использовать собственное (арендованное) оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, иные средства. В связи с этим в договор необходимо включить либо условия о порядке и сроках обеспечения работодателем работника необходимыми оборудованием и иными средствами, либо размер, порядок и сроки выплаты работодателем компенсации за использование работником собственного (арендованного) оборудования и иных средств, а также расходов, связанных с их использованием.