

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 17 апреля 2021 г. N ПГ/08368-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 19 марта 2021 г., в пределах компетенции сообщает.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя ([статья 56](#) Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ).

В соответствии с ТК РФ работодатель, помимо прочего, имеет право ([часть первая статьи 22](#) ТК РФ):

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

[Частью первой статьи 312.1](#) ТК РФ определено, что дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) 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.

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со [статьей 312.9](#) ТК РФ ([часть третья статьи 312.1](#) ТК РФ).

Согласно [части четвертой статьи 312.1](#) ТК РФ на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей,

установленных главой 49.1 ТК РФ.

Дистанционная работа, как правило, предполагает возможность работника самостоятельно определять свое место нахождения, место выполнения работы, его независимость в этой части от воли работодателя.

Трудовым договором дистанционному работнику может быть определено конкретное место выполнения должностных обязанностей (рабочее место) вне места нахождения организации.

Договор о дистанционной работе должен включать в себя обязательные условия в соответствии с [частью второй статьи 57](#) ТК РФ, а также условия, устанавливаемые в соответствии с главой 49.1 ТК РФ, в частности:

место работы;

порядок выполнения работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно ([часть вторая статьи 312.1](#) ТК РФ);

срок, в течение которого работник выполняет работу дистанционно временно, или график работы в офисе и дистанционно, если дистанционная работа выполняется временно ([часть третья статьи 312.4](#) ТК РФ);

порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работника путем обмена электронными документами, видеосвязи, участия в видеоконференциях, время контакта с руководителем или иным уполномоченным лицом ([часть вторая статьи 312.3](#) ТК РФ);

порядок и сроки представления дистанционным работником отчетов работодателю о выполненной работе ([часть девятая статьи 312.3](#) ТК РФ);

сроки и размеры компенсации, выплачиваемой работодателем дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств ([часть вторая статьи 312.6](#) ТК РФ);

сроки и размеры возмещения расходов, связанных с использованием принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

режим рабочего времени и времени отдыха (либо указать, что они определены коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или устанавливаются дистанционным работником по своему усмотрению) ([части первая, вторая статьи 312.4](#) ТК РФ);

продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно (при временной дистанционной работе);

порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков ([часть четвертая статьи 312.4](#) ТК РФ).

Исходя из изложенного, принимая во внимание [часть первую статьи 312.1](#) ТК РФ, полагаем, что включение в трудовой договор о дистанционной работе дополнительного условия о взаимодействии сторон трудовых отношений в виде посещения работника в течение рабочего времени для осуществления работодателем контроля рабочего процесса неправомерно и противоречит положениям трудового законодательства.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Юридического управления
Б.С.ГУДКО

17.04.2021
