

**Информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ»,
вопрос N 226999 от 5 августа 2025 г.**

Вопрос:

Может ли учреждение численностью более 50 человек трудоустроить специалиста по охране труда удаленно? При установлении данного факта какую ответственность при этом несет работодатель? Есть ли такая практика?

Ответ:

Специалист по охране труда должен, в частности, осуществлять контроль за соблюдением в структурных подразделениях организации законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда (Приложение к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 N 559н). При наличии таких должностных обязанностей специалист по охране труда фактически не может работать удаленно.

В связи с тем, что должностные обязанности такого работника предусматривают наличие его на рабочем месте, работодатель, по нашему мнению, не может назначить ответственным за обеспечение охраны труда работника с постоянным дистанционным (удаленным) режимом работы в трудовом договоре. При этом такое назначение возможно, если работник выполняет дистанционную работу периодически (при чередовании периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ 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.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при

условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).