УТВЕРЖДЕН
решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 11 апреля 2022 года № 5

УТВЕРЖДАЮ
Координатор Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

_____ К.Е. Бычков
11 апреля 2022 года

Координатор стороны Правительства	Координатор стороны профсоюзов	Координатор стороны работодателей
_____	_____	_____
О.В. Балабкина	Н.Н. Дегтярев	А.Ю. Соловьев

РЕКОМЕНДАЦИИ
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯМ ПО ПЕРЕВОДУ РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

г. Якутск, 2022 год

Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует работодателям в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации в исключительных случаях: катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, в случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, на период наличия указанных обстоятельств (случаев) переводить работников на дистанционный режим работы.

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления

Решение о максимальной численности работников, которых можно перевести на дистанционный режим работы, определяется организацией самостоятельно исходя из возможности работодателя и возможности работников.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы, периодической дистанционной (удаленной) работы (далее - дистанционная работа) регулируются в организациях в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Кроме того, работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Еженедельный отчет о переводе работников на дистанционный режим работы формируется работодателями по форме информирования органов службы занятости населения на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения".