

РЕКОМЕНДАЦИИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ПЕРЕВОДУ МАКСИМАЛЬНО ВОЗМОЖНОЙ
ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ НА ДИСТАНЦИОННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ (в связи с кратным
ростом заболеваемости COVID-19)

Екатеринбург
2022 год

В связи с кратным ростом заболеваемости COVID-19 Свердловская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует работодателям Свердловской области с учетом фактической возможности работников и работодателя незамедлительно перевести на дистанционный режим работы максимально возможное число работников.

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 (далее - дистанционная работа), временной дистанционной работы, периодической дистанционной работы 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:

- 1) указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- 2) список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- 3) порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- 4) 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.