

Рекомендации Костромской областной трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений работодателям
по переводу максимально возможной численности работников
на дистанционный (удаленный) режим работы
(в связи с кратным ростом заболеваемости COVID-19)

В связи с кратным ростом заболеваемости COVID-19, наблюдаемым в настоящее время, Костромская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует работодателям с учетом особенностей организации деятельности незамедлительно перевести на дистанционный (удаленный) режим работы максимально возможное количество работников.

Во исполнение подпункта 3 пункта 1.1 постановления губернатора Костромской области № 47 «О дополнительных мерах, предъявляемых к организациям и индивидуальным предпринимателям, которые осуществляют деятельность на территории Костромской области, в условиях введения режима повышенной готовности с целью недопущения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-NCOV) на территории Костромской области» от 6 апреля 2020 года (в действующей редакции) работодатели обязаны:

- принять решение, оформленное локальным нормативным актом, об установлении численности работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам): подлежащих переводу на дистанционный режим работы; не подлежащих переводу на дистанционный режим работы в связи с необходимостью их непосредственного участия в обеспечении непрерывных технологических и иных процессов, необходимых для обеспечения функционирования таких организаций и индивидуальных предпринимателей;

- представлять (начиная с 7 февраля 2022 года, далее еженедельно по понедельникам) в электронном виде в личном кабинете информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» сведений о работниках (исполнителях по гражданско-правовым договорам), в отношении которых были приняты решения, о переводе на временную дистанционную (удаленную) работу.

Памятка о порядке представления информации размещена на сайте департамента по труду и социальной защите населения Костромской области (<http://socdep.adm44.ru/news/>) и в группе «ВКонтакте» (<https://vk.com/public179880496>).

В связи с высоким уровнем заболеваемости COVID-19 Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службой по труду и занятости еженедельно будет предоставляться отчет в Правительство Российской Федерации о переводе работодателями работников на дистанционный (удаленный) режим работы. Отчет будет формироваться на основе формы информирования органов службы занятости населения о решениях об организации дистанционной (удаленной) работы в соответствии с приказом Министерства труда и социальной

защиты Российской Федерации от 26 января 2022 года № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения».

Особенности регулирования труда дистанционных работников 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 (удаленную) работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу и список работников, не подлежащих переводу на дистанционную (удаленную) 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 (удаленную) 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.