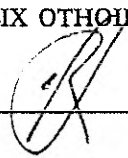


УТВЕРЖДЕНЫ

решением координаторов
Свердловской областной
трехсторонней комиссии
по регулированию социально-
трудовых отношений

от 15.02.2022, протокол № 3

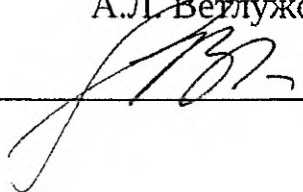
Вице-губернатор Свердловской
области, Координатор Свердловской
областной трехсторонней комиссии
по регулированию социально-
трудовых отношений

 О.Л. Чемезов

**От областных
объединений
профессиональных
союзов:**

Председатель
Свердловского областного
союза организаций
профсоюзов «Федерация
профсоюзов Свердловской
области»,
координатор стороны
профсоюзов

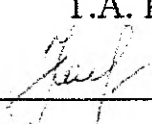
А.Л. Ветлужских



**От областных
объединений
работодателей:**

Исполнительный Вице-
президент Регионального
объединения работодателей
«Свердловский областной
Союз промышленников
и предпринимателей»,
заместитель координатора
стороны работодателей

Т.А. Кансафарова



**От высших органов
государственной
власти Свердловской
области:**

Заместитель Министра
социальной политики
Свердловской области,
координатор стороны
высших органов
государственной власти
Свердловской области

С.П. Золотов



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.