

УТВЕРЖДЕНЫ
 решением координаторов
 Свердловской областной
 трехсторонней комиссии
 по регулированию социально-
 трудовых отношений
 от _____, протокол № _____

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
 ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
 ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 03212A5F001BAE0D9444FD114A1CC1EB93
 Владелец **Чемезов Олег Леонидович**
 Действителен с 12.01.2022 по 12.01.2023

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.