


УТВЕРЖДЕНЫ решением Курской  
трехсторонней комиссии по  
регулированию социально-трудовых  
отношений от « 7 » февраля 2022 г.,  
протокол № 1

Координатор Курской областной  
трехсторонней комиссии по  
регулированию социально-трудовых  
отношений, заместитель Губернатора  
Курской области

  
А.В.Белостоцкий


Координатор стороны  
Комиссии,  
представляющей  
Администрацию Курской  
области, председатель  
комитета по труду и  
занятости населения  
Курской области

  
Е.В.Кулагина

Координатор стороны  
Комиссии,  
представляющей  
объединения  
профсоюзов,  
председатель Союза  
«Федерация организаций  
профсоюзов Курской  
области»

  
А.И.Лазарев

Координатор стороны  
Комиссии, представляющей  
объединения  
работодателей, Председатель  
Правления Ассоциации-  
объединения работодателей  
«Союз промышленников и  
предпринимателей Курской  
области»

  
А.Ф.Ягеръ

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

Курск, 2022 год



В связи с кратным ростом заболеваемости COVID-19, наблюдаемым в последние дни, Курская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рекомендует работодателям 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 (технические возможности, характер выполняемой работы и др.).

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.

Информируем, что в связи с высоким уровнем заболеваемости COVID-19 Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службой по труду и занятости на еженедельной основе будет предоставляться отчет в Правительство Российской Федерации о переводе работодателями работников на дистанционный 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 г. № 24.

Работодателям, осуществляющим деятельность на территории Курской области, принявшим решение о переводе сотрудников на дистанционный режим работы, необходимо обеспечить еженедельное представление сведений о количестве работников, в отношении которых принято указанное решение, посредством заполнения формы отчетности «Сведения о введении режима неполного рабочего времени» в личном кабинете на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».