



**ДЕПАРТАМЕНТ
СТРОИТЕЛЬСТВА
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Почтовый адрес: Красная ул., д. 35, г. Краснодар, 350014
Адрес места нахождения: Кузнечная ул., д.6, г. Краснодар, 350015
Тел. (861) 992-50-61, 992-50-62, факс (861) 992-50-64
E-mail: depstroy@krasnodar.ru

№ _____
На № _____ от _____

Руководителям
саморегулируемых организаций
Краснодарского края

(по списку)



207-05.2-11-2184/21 от 16/04/2021

О направлении информации

Уважаемые коллеги!

Министерство труда и социального развития Краснодарского края направило в департамент строительства Краснодарского края (далее – департамент) «Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по организации дистанционной (удаленной) работы и по определению категорий работников, в приоритетном порядке временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (прилагается).

С целью выработки предложений по совершенствованию законодательного регулирования организации дистанционной (удаленной) работы прошу Вас поручить довести предложенную информацию до сведения строительных организаций, являющихся членами Вашей саморегулируемой организации, а также поручить ежеквартально, до 15 числа, следующего за отчетным периодом направлять в адрес департамента на электронный адрес: i.trofimova@depstroy.krasnodar.ru или proizbaza@mail.ru информацию по анализу правоприменительной практики дистанционной работы по прилагаемой форме.

Приложение: на 4 л. в 1 экз.

Заместитель
руководителя департамента

Шабанова Татьяна Валерьевна
Александрова Галина Степановна
8 861 253-41-50

М.С. Мысаков

УТВЕРЖДЕНЫ
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 26 марта 2021 г., протокол № 2

**Рекомендации Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений сторонам
социального партнерства по организации дистанционной
(удаленной) работы и по определению категорий работников,
в приоритетном порядке временно переводимых на
дистанционную (удаленную) работу по инициативе
работодателя в исключительных случаях**

Москва, 2021 год

В целях реализации абзаца третьего пункта 3 Постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 9238-7 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений предлагает сторонам социального партнерства на соответствующих уровнях учитывать следующие рекомендации.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее – дистанционная работа) регулируется в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,

сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;

режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации);

порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;

обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;

иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости). В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

Например, к ним можно отнести:

работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;

беременных женщин;

работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;

работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;

работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

инвалидов;

других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Сторонам социального партнерства на отраслевом, региональном и муниципальном уровнях рекомендуется проводить анализ и обобщение правоприменительной практики организации дистанционной работы.

Приложение

№ п/п	Вопрос	Информация
1.	Возникающие вопросы применения главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ	
2.	Предложения по совершенствованию законодательства в части организации дистанционной (удаленной) работы	