



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

**Российская трехсторонняя комиссия по
регулированию социально-трудовых
отношений**

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

26.02.2021 № 14-2/10/П-1550

На № _____ от _____

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации направляет протокол совещания заместителей координаторов сторон, представляющих общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 февраля 2021 г. и доработанный проект Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии сторонам социального партнерства 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.

Приложение: на 5 л. в 1 экз.

Е.В. Мухтиярова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 189B5819A00A33VCEA67F5D7326B3B9E439762C1
Владелец **Мухтиярова Елена Вячеславовна**
Действителен с 19.03.2020 по 19.06.2021

Протокол
совещания заместителей координаторов сторон, представляющих
общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения
работодателей и Правительство Российской Федерации,
Российской трехсторонней комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

24 февраля 2021 года

Присутствовали: Н.Н. Кузьмина, М.В. Москвина, Е.В. Мухтиярова, Ф.Т. Прокопов, Т.В. Маленко, М.С. Маслова, Н.В. Юртикова

От секретариата Комиссии: Н.В. Жарова

Повестка дня:

О проекте рекомендаций 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.

Решение:

О проекте рекомендаций 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

(Мухтиярова, Москвина, Маслова, Прокопов, Кузьмина, Жарова)

1. Принять к сведению сообщение заместителя координатора стороны Комиссии, представляющей Правительство Российской Федерации, заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Е.В. Мухтияровой о проекте рекомендаций 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 (далее – проект рекомендаций).

2. Одобрить доработанный с учетом обсуждения проект рекомендаций в прилагаемой редакции.

3. Предложить сторонам Российской трехсторонней комиссии проводить обобщение практики организации дистанционной работы в целях выработки (при необходимости) предложений по совершенствованию ее регулирования.

Заместитель координатора стороны
Комиссии, представляющей общероссийские
объединения профсоюзов

Н.Н. Кузьмина

Заместитель координатора стороны
Комиссии, представляющей общероссийские
объединения работодателей

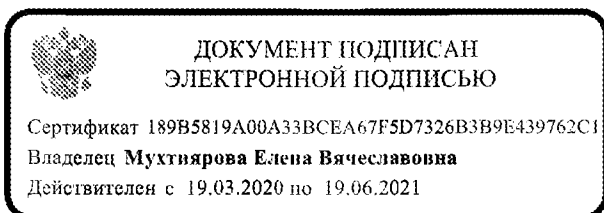
Ф.Т. Прокопов

Заместитель координатора стороны
Комиссии, представляющей Правительство
Российской Федерации

Е.В. Мухтиярова

Ответственный секретарь Комиссии

Н.В. Жарова



ПРОЕКТ

Координатор
стороны Комиссии, представляющей
Правительство Российской Федерации,
Министр труда и социальной защиты
Российской Федерации
А.О.КОТЯКОВ

Координатор
стороны Комиссии, представляющей
общероссийские объединения работодателей,
президент Общероссийского объединения
работодателей «Российский союз
промышленников и предпринимателей»
А.Н.ШОХИН

Координатор
стороны Комиссии, представляющей
общероссийские объединения профсоюзов,
председатель Общероссийского союза
«Федерация Независимых Профсоюзов России»
М.В.ШМАКОВ

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

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

