Утверждены

решением Российской трехсторонней

комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений

от 26 марта 2021 г., протокол N 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**

          В целях реализации абзаца третьего пункта 3 Постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. N 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381452/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319/#dst1854) 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381452/#dst0) 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](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381452/1880ce8a33d25b1dc3046956f12dd280ba59ecd5/#dst2479). 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.