

**Рекомендации по порядку перевода на дистанционный режим работы с 8 по 14 ноября 2021 года работника, являющегося одним из родителей (законных представителей) несовершеннолетнего ребенка, обучающегося по основным образовательным программам начального общего образования (1-4 классы) в общеобразовательных организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципальных образований Иркутской области, в которых в установленном порядке приняты решения о продлении каникул до 14 ноября 2021 года, либо по предоставлению работнику отпуска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации**

Настоящие рекомендации носят информационно-разъяснительный характер, не являются нормативным правовым актом или актом, имеющим нормативные свойства, не устанавливают правовых норм (правил поведения), обязательных для неопределенного круга лиц, и не могут применяться в качестве обязывающих предписаний.

*При условии внесения изменений в указ Губернатора Иркутской области от 12.10.2020 г. № 279-уг:*

Пункт 7 Правил поведения при введении режима повышенной готовности на территории Иркутской области, на которой существует угроза возникновения чрезвычайной ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (Порядок передвижения на территории Иркутской области лиц и транспортных средств, за исключением транспортных средств, осуществляющих межрегиональные перевозки), установленных указом, дополнить подпунктом 21<sup>1</sup> следующего содержания:

«21<sup>1</sup>) обеспечить перевод на дистанционный режим работы с 8 по 14 ноября 2021 года работника, являющегося одним из родителей (законных представителей) несовершеннолетнего ребенка, обучающегося по основным образовательным программам начального общего образования (1-4 классы) в общеобразовательных организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципальных образований Иркутской области, в которых в установленном порядке приняты решения о продлении каникул до 14 ноября 2021 года, либо предоставление работнику отпуска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;».

В соответствии с положениями указа, для всех юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории Иркутской области, введена обязанность по обеспечению перевода на дистанционный режим работы одного из родителей (законных представителей) учеников 1-4 классов до 14 ноября 2021 года, либо по предоставлению ему отпуска на данный период, в тех муниципалитетах, в

которых решениями органов местного самоуправления продлены каникулы до 14 ноября 2021 года.

Временный перевод работника на дистанционную работу урегулирован главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). В соответствии со статьей 312.1 ТК РФ трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться временное (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев) дистанционное выполнение работником трудовой функции.

#### Порядок действий работодателя

Работодателю в целях временного перевода на дистанционную работу работников, рекомендуется:

1) уведомить всех работников, имеющих детей-учащихся 1-4 классов, под роспись о необходимости предоставления в кадровую службу организации заявления о переводе на дистант или о предоставлении отпуска (при наличии неиспользованных дней ежегодного оплачиваемого отпуска либо с согласия работника осуществляется предоставление отпуска без сохранения заработной платы), а также справки с места работы второго родителя о том, что он до 14 ноября 2021 года продолжает работать в очном формате, не находится в отпуске;

2) осуществить сбор документов (заявление и справка с места работы второго родителя);

3) на основании предоставленных документов, с учетом наличия производственных возможностей для выполнения работниками трудовой функции дистанционно либо предоставления им отпуска составить список работников, подлежащих временному переводу на дистанционную работу или уходящих в отпуск;

4) заключить с работниками, переходящими на дистант, дополнительные соглашения к действующим трудовым договорам о временном (с 8 по 14 ноября 2021 года) переводе на дистанционную работу;

5) издать приказ (распоряжение) о временном переводе работников на дистанционную работу, либо об отпуске работников на указанный период, ознакомить с ним работников.

#### Особенности регулирования труда работников, осуществляющих трудовую функцию дистанционно.

Размер заработной платы работника в связи с установлением ему дистанционного режима исполнения должностных обязанностей не подлежит изменению.

Если иное не будет предусмотрено трудовым договором, режим рабочего времени и времени отдыха работника, которому установлен

дистанционный формат исполнения должностных обязанностей, устанавливается им по своему усмотрению.

В целом на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом определенных ТК РФ особенностей.

**Вопрос:** если работник не может быть переведен на дистанционную работу в силу характера осуществляемых трудовых функций?

Возможные варианты действий работодателя:

1) ввести простой в организации для указанных категорий работников и производить оплату работникам в размере не менее 2/3 оклада (тарифной ставки) (статьи 157, 312.9 ТК РФ);

2) с согласия работника перевести его на постоянный срок на иную работу, по которой возможно осуществление функций в дистанционном режиме, с оплатой труда по выполняемой работе (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ);

3) с согласия работника временно перевести его на другую работу, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, до выхода работника на работу (например, декретный отпуск), по которой возможно осуществление функций в дистанционном режиме, с оплатой труда по выполняемой работе (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ);

4) без согласия работника временно перевести его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, по которой возможно осуществление функций в дистанционном режиме, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 312.9 ТК РФ).

**Вопрос:** если работник не может предоставить справку с места работы второго родителя по объективным причинам (не проживают вместе, находится в отъезде, единственный родитель и т.д.)?

Работодателем самостоятельно принимается решение об исполнении положений указа, исходя из личных обстоятельств работника, в соответствии с законодательством.