

УТВЕРЖДЕНО
решением секретариата Челябинской областной
трёхсторонней комиссией по регулированию
социально-трудовых отношений

Обращение к работодателям Челябинской области
о развитии гибких форм занятости работников в период распространения
новой коронавирусной инфекции

Уважаемые руководители предприятий и организаций
Челябинской области!

В связи с утверждением Губернатором Челябинской области А.Л. Текслером Плана мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики Челябинской области в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, обращаю внимание работодателей всех форм собственности, действующих на территории Челябинской области, на необходимость развития гибких форм занятости работников.

Одной из наиболее эффективных гибких форм занятости работников для противодействия распространению новой коронавирусной инфекции является переход на дистанционную работу – удаленную работу на дому (статья 312.1 Трудового кодекса РФ). Для перевода работников на дистанционную работу работодателю необходимо:

- составить списки таких работников;
- определить порядок организации дистанционной работы, график, способы обмена информацией;
- издать приказ о временном переводе сотрудников на удаленную работу и ознакомить с ним работников.

Перевод работника на дистанционную работу должен проходить с учетом производственных возможностей организации. Работодатель должен убедиться в том, что у работника есть ресурсы для выполнения удаленной работы на дому или предоставить ему необходимую технику и материалы.

Кроме того, рекомендую рассмотреть режим гибкого рабочего времени (статья 102 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для перевода работников на режим гибкого рабочего времени необходимо:
определить список работников, а также гибкий график работы, который предопределяет границы возможного начала и окончания работы и времени обязательного присутствия на работе;

заключить соглашение с работником о временном установлении режима гибкого рабочего времени и издать приказ.

Общая продолжительность рабочего времени в режиме гибкого графика работы не должна превышать количество рабочих часов, установленных законом.

Вместе с тем обязательным требованием при переводе работника на дистанционную работу, а также режим гибкого рабочего времени, является

сохранение уровня оплаты труда и обеспечение своевременности выплаты заработной платы.

В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия Президентом Российской Федерации В.В. Путиным издан Указ от 25 марта 2020 г. № 206 “Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней”, который подлежит неукоснительному исполнению всеми гражданами РФ и организациями, за исключением организаций прямо в нем указанных. Привлекая сотрудников к работе в период риска распространения коронавируса, вы подвергаете опасности весь трудовой коллектив и всю последующую деятельность предприятия.

Обращаю ваше внимание на недопустимость принятия решений об увольнении или привлечении к дисциплинарной ответственности работников организаций, приостанавливающих свою деятельность в соответствии с Указом № 206, не вышедших на работу в период с 30 марта 2020 года по 30 апреля 2020 года. Кроме того, следует учитывать, что за этот период за этими работниками сохраняется заработная плата.

Первый заместитель Губернатора
Челябинской области, координатор
Челябинской областной трёхсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений



И.А. Гехт