

Должен ли руководитель предлагать педагогическому работнику переход на дистанционную работу во исполнение пп. 3 п. 7 Постановления Главного государственного санитарного врача по Свердловской области от 01.10.2021 № 05-24/1?

В соответствии с подпунктом 3 пункта 7 Постановления Главного государственного санитарного врача по Свердловской области от 01.10.2021 № 05-24/1 «О проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) отдельным категориям (группам) граждан в Свердловской области в 2021 г. по эпидемическим показаниям» руководителям юридических лиц независимо от ведомственной принадлежности и формы собственности, индивидуальным предпринимателям предписано отстранить от работы, перевести на дистанционный режим работы с 01.11.2021 лиц, не имеющих ни одной прививки против новой коронавирусной инфекции, с 01.12.2021 - лиц, не имеющих законченного курса вакцинации, за исключением лиц, указанных в п. 2 настоящего Постановления.

Особенности регулирования труда дистанционных работников регулируются ст. 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. 312.1 выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) может предусматриваться трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору. **Таким образом, перевод работника на дистанционный режим работы возможен по взаимному согласию сторон.**

Согласно ст. 312.9 в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник **может быть временно переведен по инициативе работодателя** на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Обязательный перевод работника на дистанционную работу по инициативе самого работника действующим законодательством не предусмотрен. Если работодатель не согласен с организацией дистанционной работы лица, не имеющего прививки против новой коронавирусной инфекции, то обязанности предлагать ему такую форму организации трудовой деятельности у него нет.