



**Белгородское областное объединение
организаций профсоюзов**

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СИТУАЦИИ С КОРОНОВИРУСОМ

Белгород
26 марта 2020 года

КОРОНАВИРУС И РАБОТА. ТРУДОВЫЕ ПРАВА В УСЛОВИЯХ КАРАНТИНА

Что произошло?

Мир охватил коронавирус. Многие люди вынуждены уходить на карантин, работодатели частично переводят своих работников на удаленную работу. Не все знают, какие у них при этом есть права. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) отвечает на самые актуальные вопросы по трудовым отношениям в связи с коронавирусом.

Имеет ли право работник настаивать на переводе его на удаленную работу из-за опасности заразиться коронавирусом?

В работе коммерческих и некоммерческих организаций уже давно используется удаленная работа. Учитывая, что распространение коронавирусной инфекции признали обстоятельством непреодолимой силы, затрагивающим права граждан, работник может обратиться к работодателю с заявлением о переводе на удаленную, с точки зрения Трудового кодекса РФ - дистанционную работу (ч. 2 ст. 57, 3121 ТК РФ) с учетом реальной возможности таковой. В заявлении необходимо указать уважительные причины для выполнения работы вне рабочего места. При положительном решении руководителя необходимо, чтобы кадровая служба подготовила дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, в котором будут оговорены условия удаленной работы и ее сроки, в противном случае такая временная работа может стать постоянной.

Могут ли школьные карантин, отмена занятий или свободное посещение детьми учебных заведений быть достаточными поводами для перевода сотрудников на удаленную работу?

Да, могут, поскольку на родителей возложена обязанность

в силу положений пункта 1 статьи 63, пункта 1 статьи 64 Семейного кодекса РФ заботиться, в частности, о здоровье своего ребенка, обеспечивать его безопасность, в том числе в период коронавирусной инфекции. Невыполнение этих обязанностей может повлечь привлечение родителей к административной ((ч. 1 ст. 5.35 КоАП РФ) или уголовной ответственности (ст.125 УК РФ).

Как правильно должен быть оформлен карантинный режим самоизоляции для работника, вернувшегося из стран, опасных с точки зрения распространения коронавируса?

Работодатель по согласованию с профкомом (при его наличии) издает приказ о соблюдении требований безопасности и охраны труда на рабочих местах в период коронановирусной инфекции. В этом локальном нормативном акте следует предусмотреть все мероприятия, в том числе порядок оформления режима самоизоляции. На период самоизоляции работнику может быть предоставлен внеочередной оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы или отгулы. В таблице учета рабочего времени отражается соответствующее кадровое мероприятие.

Из-за необходимости защиты от распространения коронавируса отменяются массовые мероприятия, прекращают работу музеи, отменяются авиарейсы и т.д. Как будут изменены должностные обязанности работников этих организаций? Положена ли им оплата труда?

Должностные обязанности работников не могут быть изменены, поскольку они выполняются в соответствии с условиями трудового договора и должностной инструкцией. Могут меняться условия их выполнения (место, порядок контроля и другие). Если карантин вводится работодателем, то согласно Трудовому кодексу РФ (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ) данный период

является простоем. Время простоя работника по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

С какими нарушениями своих трудовых прав люди сталкиваются чаще всего в условиях угрозы распространения коронавируса и реализации комплекса мер по защите от него?

Можно предположить, что наиболее уязвимыми будут работники индивидуальных предпринимателей. Например, если на рынке «Центральный» в Белгороде будут закрыты торговые павильоны, то вполне предсказуемо, что ИП не будут возмещать простой своим работникам, равно как и работникам, выполняющим работу по гражданско-правовым договорам в отдельных сферах деятельности, которые связаны с присутствием людей (фестивали, семинары, обучение и т.п.).

**Если ваши трудовые права нарушены
в связи с ситуацией распространения инфекции -
обращайтесь в**

**Штаб областного объединения организаций профсоюзов
по телефонам:**

8 (4722) 27-46 09

8 (4722) 27-06-38

8 (4722) 27-54-71

Вам будет оказана помощь.

КОРОНАВИРУС И ПРАВА РАБОТНИКА

Карантин и разные категории работников

Сегодня уже все, кто вернулся из-за границы, знают о том, что они обязаны самоизолироваться. При обращении на горячую линию по коронавирусу или в поликлинику (при наличии жалоб) врач приходит на дом проконтролировать пациента и при необходимости выписывает «больничный». Также работник сам с 20 марта может оформить электронный больничный по карантину - дистанционно - через сайт Фонда соцстраха на 14 дней.

В то же время любой работник имеет право на безопасные условия труда: если есть опасность заболевания, то по инициативе работодателя или работника рассматривается несколько вариантов работы.

Дистанционная работа

Перевод работников на дистанционную работу («с домашней точки») позволит снизить риски распространения инфекции. Работодателю нужно оценить техническую и фактическую возможности ее выполнения.

Изменение условий трудового договора в этом случае возможно по соглашению сторон путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме, в котором определить сроки и условия дистанционной работы, например, режим труда и отдыха, на чем оборудовании работает работник, объем работы, порядок и сроки направления работником отчетов о выполненной работе и т.д.

Оплата труда производится в прежнем размере.

Если сотрудник не согласен перейти на удаленную работу, то быстро изменить условия труда не получится. Для изменения условий трудового договора работодателем в одно-

стороннем порядке необходимы причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда и предупреждение работников за 2 месяца.

Перевод на другую работу

Есть несколько категорий работников, которые ожидают профилактических мер от руководства страны и предприятий: это работники старше 60 лет, это работники с хроническими заболеваниями от астмы до онкологии. Минздрав РФ четко рекомендует им самоизолироваться.

Вся надежда - на сознательность работодателя. И также несколько решений: начиная от той же «удаленки», где это возможно, заканчивая временным переводом работников из группы риска на другие должности, причем с зарплатой не ниже прежней. Эта возможность прописана в статье 72.2 Трудового Кодекса. Правда, возможно это только на срок до 1 месяца. При этом на другом рабочем месте логично должно быть меньше вокруг людей, а значит, и опасности.

Отпуск

Если работник хочет перенести свой ежегодный оплачиваемый отпуск на время карантина или взять не оплачиваемые дни «без содержания», то это также можно сделать по согласованию с работодателем.

Простой

Работодатель может отправить работника в простой для обеспечения безопасности труда на фоне коронавируса. Пока непонятно, как суды будут квалифицировать эту ситуацию, однако эксперты сходятся во мнении, что в таком случае оплата будет 2/3 тарифа за счет работодателя.

Если простой вызван финансовыми сложностями у работодателя и его предприятия, то работник - по действующему за-

конодательству – должен получать 2/3 от среднего заработка, поскольку простой происходит по вине работодателя.

Неполный рабочий день

Если неполные рабочие неделя или такой день оформлены по согласованию сторон, то оплачивается отработанное время.

Если перевод на неполное рабочее время - одностороннее решение работодателя, то ввести его можно только с соблюдением требований статьи 74 ТК РФ, т.е. по причинам, организационного или технологического характера и с предупреждением работников за два месяца.

Если работодатель пойдет на введение неполного рабочего времени, не соблюдая этих норм, или если сокращение рабочих часов вызвано экономическими причинами, то оплачивать оставшееся время придется как простой.

Если работник – родитель ребенка, отправленного на карантин

Школьники России находятся на карантине до 12 апреля. Однако дальше неизвестно, как будет разворачиваться ситуация. Высока вероятность, что карантин будет продлен. Многие детсады могут закрыться. Если в детском саду заболело 20% состава группы, то вводится карантин и родитель имеет право на официальный «больничный». Если в детсаду организовано свободное посещение или ребенку - больше 7 лет, то «больничный» родителю не дадут.

Увольнение

Ситуация с коронавирусом не дает никаких дополнительных законных оснований для увольнения работников.

Напротив, если работник не появляется в офисе — не спешите его увольнять за прогул. Возможно, он недавно был за границей или общался с кем-то, кто посещал зону повышен-

ного риска по коронавирусу, и сейчас находится на карантине.

В этот период лояльно относиться к работникам призывают власти.

Командировки

Командировки в другие города России не запрещены, но их лучше ограничить, чтобы снизить риски заражения сотрудника.

В период эпидемии многие работники не хотят ехать в командировки. Есть несколько категорий работников, которых запрещено направлять в командировки и которые имеют полное право отказаться от рабочих поездок: беременные, женщины, имеющие маленьких детей, инвалиды, если командировка противоречит их программе реабилитации. Остальные должны согласовывать свой отказ с работодателем.

Оплата удаленной работы при карантине

Периодически в стране возникают эпидемии гриппа, а также других заболеваний. И нередко они разрастаются до мировых масштабов, как в случае с коронавирусом. Чтобы избежать массовых болезней населения работодатели следуют рекомендациям Минздрава. Они переводят персонал на дистанционную работу из дома. Однако, некоторые компании считают, что такой труд они не обязаны оплачивать или планируют выплатить лишь часть зарплаты.

Но, как действительно должна происходить оплата удаленной работы при карантине, если сотрудник вынужден работать на дому?

Особенности работы при карантине. Прежде чем вести разговор об порядке выплаты заработной платы, стоит разобраться, в чем же таится суть возникающих проблем.

Во-первых, стоит понимать, что трудовым законодательством разграничиваются категории сотрудников по трудовым договорам. Они могут входить в состав персонала, работающих по графику на территории работодателя, а также дистанционно – удаленно (статья 312.1 ТК) или на дому – надомники (статья 310 ТК).

Во-вторых, при приеме каждого работника с ним заключается трудовой договор, в котором фиксируются его условия работы и оплаты за нее.

Как правило, первая категория пребывает на рабочее место и убывает с него в определенное время. Таким образом, контроль за соблюдением рабочего графика, а также выполнением должностных обязанностей осуществляет работодатель. Большинство людей из этой категории трудятся полный рабочий день и с окладом в соответствии со штатным расписанием.

Категория дистанционных сотрудников, называемые также удаленными работниками, по сути работает через интернет на тех же условиях. Только место работы находится за пределами

территории работодателя и часы своего рабочего времени эти граждане определяют самостоятельно. Таким образом, они не находятся под постоянным контролем начальников.

Немного иначе обстоят дела с надомниками. Работать они должны, исключительно, по месту жительства с полной, сдельной или повременной оплатой. А к выполнению своих обязанностей могут привлекать членов семьи. Так или иначе, график, компенсации, размер заработной платы, а также иные нюансы работы оговариваются изначально и прописываются в договоре. Условия, которого должны быть соблюдены с обеих сторон.

И что же происходит с введением карантина?

Работодатели отправляют персонал, работающий на их территории, за ее пределы. Тем самым, фактически, меняют категорию работников на дистанционную. А вместе с тем, пытаются изменить порядок оплаты труда.

Как может происходить оплата удаленной работы при карантине?

Итак, с временным изменением способа работы, организации могут предложить следующие варианты выплаты заработной платы:

1. Не оплачивать срок, проведенный на карантине. По логике некоторых работодателей они отправляют персонал не на удаленную работу, а на внеплановые каникулы. Как следствие, считают, что за время пребывания на них деньги платить не стоит. Однако, с точки зрения законодательства, оснований для невыплаты зарплаты нет.

В свою очередь, сотрудники не нарушают трудовую дисциплину (хотя и за дисциплинарные проступки нет лишения зп), готовы выполнять свои обязанности очно или дистанционно. Но не по своей инициативе вынуждены находится по домам. Если по какой-то причине они не могут выполнять должност-

ные обязанности дистанционно, то вопрос больше работодателю, почему он не обеспечил условия для этого? Таким образом, без каких-либо дополнительных подписанных соглашений лишать сотрудников на карантине заработной платы неправомерно.

2. Частичная оплата удаленной работы при карантине.

Ряд работодателей считает, что, находясь за пределами офиса на «удаленке», персонал остается без контроля и будет работать не в полной мере. А, следовательно, и к выплате подлежит лишь часть зарплаты.

Однако, размер заработной платы устанавливается в трудовом договоре. А изменить его можно только в дополнительном соглашении без расторжения действующего ТД.

Тем не менее, работодатель может аргументировать частичную оплату двумя вариантами:

- Приравнять время нахождения на карантине к простоя по причинам, не зависящим от обеих сторон (статья 157 ТК). Это возможно, если за указанный период сотрудник не привлекался к выполнению своих трудовых обязанностей. Тогда выплата осуществляется в размере 2/3 от оклада или тарифной ставки.

- Связать сложившиеся обстоятельства с технологическими или организационными изменениями трудовых условий (статья 74 ТК). При этом персонал необходимо уведомить об этом письменно не менее, чем за 2 месяца.

Итак, уменьшение размера заработной платы на срок карантина возможно на основании простоя. Что должно подтверждаться приказом по организации. А также при изменении условий трудового договора в одностороннем порядке. Для чего также издается приказ и подписывается дополнительное соглашение. Иначе говоря, требуется согласие работника.

3. Оплата с сохранением заработной платы. Если длительность карантина небольшая, и это не оказывает сильного влияния на рабочий процесс, то работодатель может оставить за-

работную плату без изменений. Однако, временная удаленная работа должна быть оформлена как перевод. Поскольку, при приеме гражданина договор заключался на другие.

Как должен быть оформлен карантин?

Чтобы оплата удаленной работы при карантине была в рамках законодательства, организация данного процесса должна включать следующие действия:

- Издание внутреннего приказа о переводе персонала на дистанционное выполнение обязанностей в связи с введением карантина. Если из-за специфики должности или иных причин удаленная работа из дома не возможна, то необходим приказ о простое, его сроках и порядке оплаты.

- Ознакомление сотрудников с приказом с постановкой личной подписи.

- Заключение дополнительного соглашения с сотрудниками (статья 72 ТК) о переводе на удаленную работу.

- Подпись допсоглашения двумя сторонами. Если отдельный сотрудник находится на карантине по причине своей болезни, то оформляется больничный по общим правилам.

Чтобы вернуть персонал с карантина на прежние условия работы, оформляется еще одно дополнительное соглашение. Если иное не оговаривается ранее изданным приказом.

Не исключены ситуации, когда карантин объявляется в школах и детских садах. Тогда дети находятся дома, а родитель (ли) вынуждены оставаться с ними и не приходиться на работу. В таких случаях сотрудник, присматривающий за ребенком в возрасте до 7 лет, имеет право оформить больничный лист. Если дети достигли возраста старше 7 лет, то больничный взять не получится. В подобных обстоятельствах пропущенные дни лучше оформить в счет оплачиваемого отпуска или без сохранения заработной платы.

Как планируется оплата удаленной работы при карантине в последующем?

Пандемия, связанная с коронавирусом, показала некоторые пробелы в российском законодательстве. В частности, не предусмотрены варианты временного перевода трудящихся на дистанционную работу в связи со всплеском заболеваний в стране.

В свою очередь, профсоюзы совместно с Министерством труда рассматривают внесение поправок в ТК РФ. Предлагается ввести новый термин «временная удаленная работа» и отразить его особенности в отдельной статье. Согласно предложениям, персонал сможет выполнять свои обязанности в рамках ранее заключенного трудового договора с возможностью осуществлять деятельность дистанционно или, находясь на рабочем месте в компании. При этом нет надобности в дополнительном соглашении, а оплата труда останется прежней, если сохраняется объем работы.

Перевод на дистанционную работу по ТК РФ

В целях противодействия распространению коронавируса

Минтруд предлагает следующие способы оставить работников дома:

Вариант действий, основание	Суть мероприятий	Какие документы оформить	Как заплатить	На какой срок рассчитано мероприятие
Перевести на дистанционную работу (гл. 49.1 ТК РФ)	Выполнение трудовых функций удаленно, т. е. управление условиями трудового договора о присутствии на рабочем месте	Приказ о переводе на дистанционную работу, в котором работник подписывает согласие (либо заявление работника), дополнительное соглашение к трудовому договору	Условия оплаты труда меняются: пропорционально отработанному времени или по факту выполнения работ	На конкретный срок — по соглашению между сторонами
	Отправить в отпуск (ст. 114, ст. 124, ст. 128 ТК РФ)	Предоставить работнику оплачиваемый отпуск не по графику Предоставить неоплачиваемый отпуск	Заявление работника, приказ о предоставлении отпуска	По среднему заработку
Оформить простой (ст. 72.2, ст. 157 ТК РФ)	Простой по причине, не зависящей от сторон трудового договора, – эпидемия COVID-19. Простой не поименован в ст. 107 ТК РФ (временем отдыха не является), но Минздравсоцразвития в Письме от 02.02.2009 № 22-2-2004 уполномочивает работодателя разрешать сотрудникам не выходить на работу	Приказ об объявлении простоя с указанием на тот факт, что в период простоя сотрудник вправе отсутствовать на рабочем месте	Не менее 2/3 тарифной ставки (оклада)	По заявлению работника По решению работодателя

ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ВЫДАЕТ БОЛЬНИЧНЫЕ ДИСТАНЦИОННО

С 20 марта по 1 июля этого года россияне, которым необходимо соблюдать карантин в связи с угрозой распространения коронавируса, смогут оформить электронный больничный удаленно. Оплата такого больничного будет происходит из средств фонда ФСС, а не бюджета работодателя.

Для этого нужно:

— зайти на сайт ФСС, авторизоваться через сайт госуслуг или пройти регистрацию (для новых пользователей);

— нажать на вкладку «Подать заявление на выдачу ЭЛН в случае карантина»;

— заполнить данные формы: Ф. И. О., контактную и личную информацию, номер медицинского полиса, ИНН, дату освобождения от работы;

— указать данные для перевода денег за время больничного: карта МИР, банковский счет или почтовый перевод;

— подтвердить пребывание за границей: фото или сканы первой страницы загранпаспорта и страниц с отметками о пересечении границы России, посадочного талона или билета, или электронные образы документов, подтверждающие совместное проживание с теми, кто вернулся из-за рубежа.

Больничный лист, который оформлен таким способом, оплачивается двумя частями с авансом: первая выплата произойдет после семи календарных или пяти рабочих дней нахождения на больничном, вторая — после закрытия листка нетрудоспособности.

Напомним, что согласно постановлению главного санитарного врача РФ «Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019» от 18 марта самоизоляция продолжительностью 14 календарных дней обязательна для всех лиц, прибывающих на территорию России.

В РОССИИ И БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ ОТКРЫТЫ

«ГОРЯЧИЕ ЛИНИИ»

ПО СИТУАЦИИ С КОРОНАВИРУСОМ

8-800-707-10-03

специалисты колл-центра МФЦ ответят на вопросы о профилактике коронавирусной инфекции, о мерах, предпринимаемых по защите от ввоза инфекции на территорию Белгородской области, а также на другие интересующие жителей области вопросы по данной тематике.

8-800-200-01-12

горячая линия оперативного штаба по России (круглосуточно)

8-800-222-04-31

горячая линия Управления Роспотребнадзора в г. Белгороде

8 (4722) 34-10-28

отдел эпидемиологического надзора Управления Роспотребнадзора
в г. Белгороде

8 (4722) 51-31-98

центр гигиены и эпидемиологии в Белгородской области

8-800-200-34-11

горячая линия Общероссийского Народного Фронта
по оказанию помощи пожилым и маломобильным гражданам
(можно оставить заявку волонтерам: на оказание помощи
с покупкой и доставкой продуктов, медикаментов
и товаров первой необходимости;
помощь с осуществлением платежей ЖКХ).

8 (4722) 27-46 09

8 (4722) 27-06-38

8 (4722) 27-54-71

горячая линия

Белгородского областного объединения организаций

