

account+or

Вебинар. Обязанности работодателя при удалённой работе сотрудников в рамках профилактики распространения коронавируса

Анна Резникова

Главный юрист по трудовому праву

[Ссылка на запись вебинара](#)

Содержание вебинара



1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом
2. Что не рекомендовано делать работодателю, как ему обезопаситься
3. Какая работа признается удаленной (дистанционной), в чем преимущество дистанционной работы для работодателя
4. Основные особенности удаленной (дистанционной) работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты
5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарных правил и норм

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

Региональные власти РФ, в том числе Москвы и Санкт-Петербурга, Роспотребнадзор обязывают:

- Обеспечить измерение температуры тела сотрудников
- Помогать соблюдать 14-дневный режим самоизоляции на дому сотрудникам, вернувшимся из стран со случаями заражения
- Немедленно представлять по запросу Роспотребнадзора сведения обо всех, с кем заболевший контактировал на работе
- Дезинфицировать помещения, где он находился
- Информировать сотрудников о правилах личной и общественной гигиены

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

- Проводить качественную уборку помещений, каждые 2 часа дезинфицировать дверные ручки, выключатели, поручни, перила, места общего пользования
- Иметь пятидневный запас дезинфицирующих средств для уборки помещений и обработки рук, масок и респираторов
- Регулярно проветривать рабочие помещения, применять бактерицидные лампы для регулярного обеззараживания воздуха
- Завести журнал, фиксирующий измерение температуры
- Немедленно отстранять от работы сотрудников с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

- Рекомендовано перевести на дистанционную работу (удаленную работу) **сотрудников, побывавших за границей.**
Людей проверяют на границе и выдают постановления об изоляции и больничный на 14 дней. Если есть симптомы ОРВИ, проводят госпитализацию

Лечь в больницу или оставаться дома под присмотром врачей нужно и тем, кто находился в контакте с больными, например, летел с ними одним рейсом

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

- Объяснить, что постановление об изоляции дает право на пособие по болезни, чтобы сотрудники не скрывали поездку, боясь потерять деньги
- Если сотрудник не уходит домой или скрывает, откуда приехал, нужно обратиться в Роспотребнадзор. Ведомство проверит информацию и при необходимости примет меры

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

Что делать, если сотрудник никуда не ездил, но у него есть симптомы болезни (в том числе ОРВИ):

- **Попросить сотрудника пойти на больничный.** Работа во время болезни – не признак трудолюбия, а **нарушение правил охраны труда и риск для здоровья других работников**
- Если работник не соглашается из-за страха невысокой оплаты больничного листа (например, если у него маленький стаж) предложить более высокую оплату труда (обычно её повышают до оклада)
- Предложить работать дистанционно, если это возможно, без изменений в зарплате

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

- Сообщить, что если сотрудник нарушит режим самоизоляции, и это приведет к массовому заражению людей, штраф за это:
- до 80 000 руб.
- до 360 часов обязательных работ
- или ограничение свободы до 1 года

В случае, если по вине сотрудника, нарушившего карантин, кто-то заразится и умрет, ему грозит лишение свободы до 5 лет за нарушение санитарно-эпидемиологических правил (ст. 236 УК)

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

Общая рекомендация для предотвращения распространения коронавируса:

Если сотрудники могут работать удалённо, и это не повлияет на исполнение обязанностей – рекомендуется перевести их на удалённую работу, даже если они здоровы

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

Иностранные граждане

С 18 марта до 30 апреля 2020 года иностранных граждан и лиц без гражданства **не будут пускать на территорию РФ**. Ограничения не затронут грузовые перевозки всех видов. Въезжать в страну по-прежнему смогут:

- Лица, постоянно проживающие на территории РФ
- Сотрудники диппредставительств и консульств, международных организаций и их представительств, а также члены их семей
- Члены официальных делегаций
- Лица, имеющие дипломатические и служебные визы, а также частные визы, выданные в связи со смертью близкого родственника;
- Лица, следующие транзитом через воздушные пункты пропуска

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

С 18 марта 2020 года будет приостановлен прием, оформление и выдача:

- Разрешений на привлечение и использование иностранных работников и разрешений на работу
- Приглашений на въезд в целях трудовой деятельности и обучения

По ТК РФ существует дополнительная опция по регулированию труда иностранных работников в случае **возникновения эпидемии или в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения**

Иностранный работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца на непредусмотренную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При этом не принимаются во внимание разрешительные документы, на основании которых работает иностранный гражданин

1. Рекомендованные меры, обязанности работодателя при борьбе с коронавирусом

Оплата труда иностранного работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе

Если исполнение иностранным работником работы по трудовому договору невозможно в связи с указанными выше случаями, и временный перевод его на срок до одного месяца исчерпан (т.к эта необходимость возникает повторно **в течение 1 календарного года**), трудовой договор с таким работником прекращается (*п. 11 ч.1 ст. 327.6 ТК РФ*)

О прекращении трудового договора по такому основанию работодатель обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за 3 календарных дня до увольнения

2. Что не рекомендовано делать работодателю, как ему обезопаситься

Работодателю не стоит предпринимать меры для работников, подвергшихся риску заражения или с признаками ОРВИ :

- Отправлять работников на внеочередной медосмотр (проведение таких осмотров по инициативе работодателя не предусмотрено)
- Отпускать сотрудника без оснований и объяснений «под честное слово»

Если просто отпустить сотрудника, и по дороге с ним что-то случится, происшествие может быть признано несчастным случаем на производстве и работодатель будет нести ответственность и оплачивать последствия

2. Что не рекомендовано делать работодателю, как ему обезопаситься

Чтобы обезопасить компанию от инфекций и следовать предписаниям госорганов, нужно утвердить план по профилактике гриппа и ОРВИ и установить обязанности:

- Незамедлительно сообщать о проявлении симптомов заболеваний
- Измерять температуру в течение рабочего дня

Другие меры, которые снизят риск заражения:

- Дезинфекция
- Проветривание
- Вакцинация (сотрудники вправе от нее отказаться)

2. Что не рекомендовано делать работодателю, как ему обезопаситься



Роскомнадзор об измерении температуры тела сотрудников и посетителей организации:

- Не нужно получать согласие сотрудника на измерение его температуры тела, мера направлена на определение его возможности выполнять работу
- Согласие от посетителей организации также не нужно. Они дают его автоматически, собираясь посетить организацию. При выявлении повышенной температуры их следует направить на консультацию к врачу
- Нужно уведомить сотрудников и посетителей об измерении температуры (например, разместив объявление на входе в организацию)
- Рекомендуется использовать дистанционные тепловизоры, а их показатели уничтожать в течение суток после получения

2. Что не рекомендовано делать работодателю, как ему обезопаситься



На текущий момент нет обязательных предписаний для работодателей со стороны правительства РФ, но даны рекомендации. Например, правительство Санкт-Петербурга рекомендует:

- Не направлять сотрудников в заграничные командировки
- Не проводить мероприятия с иностранцами
- Выявлять сотрудников с признаками инфекции и не допускать их нахождение на рабочем месте
- Регулярно проводить дезинфекцию (в частности, бизнесу, работающему в местах массового скопления людей, и перевозчикам)

3. Какая работа признается удаленной, ее преимущества для работодателя



Дистанционная работа – работа, которую сотрудник может выполнять вне стационарного рабочего места (дома, в транспорте, в другом городе, за границей и пр.), получая от работодателя задания через интернет и другие средства связи (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ)

Отличия дистанционной и надомной работы:

- Надомники изготавливают продукцию, имеющую натурально-вещественную форму. Их работа представляет собой выполнение механических действий в определенной последовательности (например, сборку шариковых ручек)
- Результат дистанционной работы – не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности

3. Какая работа признается удаленной, ее преимущества для работодателя

Преимущества дистанционной работы для работодателя:

- **Экономическая выгода.** Снижаются расходы на аренду помещения и офисное оборудование
- **Не нужны разрешения** от органов пожарной безопасности и санитарной инспекции. При приеме на работу надомников работодатель обязан получать разрешения, условия их работы должны соответствовать требованиям охраны труда, а работа не должна быть противопоказана по состоянию здоровья

3. Какая работа признается удаленной, ее преимущества для работодателя

- Увеличение гибкости штата

Работодатель вправе варьировать количество сотрудников в зависимости от изменений спроса, может принимать сотрудников из других регионов, где уровень оплаты труда ниже

- Отсутствие транспортной проблемы при доставке сотрудников к месту работы и обратно, а также затрат сотрудников на проезд
- Не нужно производить специальную оценку условий труда рабочих мест
- Рост производительности и эффективности труда

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты



Дистанционные сотрудники включаются в штат организации наравне с обычными сотрудниками.

Особенности

1. При предъявлении сотрудником документов, обязательных при приеме на работу:

- В случае ведения трудовой книжки дистанционный работник может ее не предъявлять – записи о дистанционной работе вноситься не будут, либо трудовая книжка не будет оформляться совсем (при поступлении на работу впервые)
- Если сотрудник заключает трудовой договор впервые, то с 01.04.2019 он должен самостоятельно получить СНИЛС

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты

- Есть возможность предъявить документы в электронном виде, если они заверены усиленной квалифицированной электронной подписью. Ознакомиться с ЛНА можно также дистанционно
- Работодатель вправе потребовать, чтобы нотариально заверенные копии этих документов были направлены ему по почте заказным письмом с уведомлением

2. Дополнительные условия увольнения дистанционного сотрудника по инициативе работодателя:

- Перечень оснований нормативно не установлен. Их нужно внести в договор/доп. соглашение Распространено увольнение за нарушение порядка и сроков предоставления работником отчетов о проделанной работе

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты



В каких случаях нельзя уволить дистанционного работника по основанию, предусмотренному трудовым договором (т.е. по инициативе работодателя):

- Если он относится к категориям лиц, которых нельзя уволить по инициативе работодателя (беременные, сотрудники в отпуске или на больничном, одинокие матери, воспитывающие детей до 14 лет и пр.)
- Если основание не связано с деловыми качествами работника. Например, нельзя уволить из-за изменения семейного положения работника
- Если основание увольнения не предусмотрено трудовым договором, а указано в другом документе. Например, указано в должностной инструкции работника

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты



Порядок перевода на дистанционную работу по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ):

- Подписание дополнительного соглашения о переводе на дистанционную работу

При этом увольнять работника и заключать с ним новый трудовой договор (о дистанционной работе) неправомерно

- Приказ о переводе работника на дистанционную работу
- Запись в трудовую книжку может не вноситься
- Сведения о переводе на дистанционную работу нужно зафиксировать в личной карточке работника в разделе «дополнительные сведения»

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты



Если перевод носит временный характер:

С точки зрения трудового права введение работникам дистанционного труда не будет являться переводом по нормам ст. 72.1 ТК РФ - временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре). Соответственно:

- Не применяется норма о переводе без согласия работника на срок до 1 месяца при возникновении чрезвычайных ситуаций (в т.ч. эпидемии)
- Нельзя установить срок временного перевода по соглашению сторон до 1 года
- Введение дистанционного труда по той же должности в том же подразделении будет рассматриваться в качестве изменения условий трудового договора (ч.1 ст. 312.1 ТК РФ)

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты

Если сотрудники, которые раньше работали в офисе, согласны перейти на дистанционный труд, нужно:

- Оформить дополнительное соглашение о переводе на дистанционную работу и установить срок перевода
- Помнить, что сведения в личную карточку и в трудовую книжку не вносятся
- По окончании срока перевода, сотрудник работает на прежних условиях трудового договора
- Если в будущем понадобится еще раз такой перевод, нужно новое соглашение на новый срок

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты

Условия трудового договора/ дополнительного соглашения о дистанционной работе:

- Дистанционный характер работы
- Место работы

Достаточно указать название населенного пункта, в котором дистанционный сотрудник будет работать. Указывать полный адрес не рекомендуется, поскольку при его изменении придется вносить изменения в трудовой договор

Важно: обязательное условие трудового договора, место работы, согласно гл. 49.1 ТК РФ, определяется вне места нахождения работодателя. Поэтому для дистанционного работника место работы может быть указано, например, как **«место фактического нахождения работника» без упоминания конкретного населенного пункта**

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты



- Срок, в течение которого каждая из сторон договора обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны
- Условие, будет ли для выполнения работы сотруднику предоставлен компьютер (или иная техника), принадлежащий работодателю, или сотрудник должен использовать личное имущество
- При использовании сотрудником оборудования работодателя, он обязан ознакомить его с требованиями охраны труда при работе с данным оборудованием
- При использовании сотрудником личного имущества нужно включить условие о компенсации за использование, износ оборудования, а также возместить расходы, связанные с их использованием.

Важно: Компенсация за использование имущества сотрудника осуществляется только на основании документов, подтверждающих такие расходы

4. Основные особенности удаленной работы, оформление приема, перевода и порядок оплаты

- Порядок и срок представления работником отчетов о выполненной работе работодателю
- Режим рабочего времени и времени отдыха (в случае отсутствия данного условия сотрудник вправе установить его по своему усмотрению)
- Порядок предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков
- Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 312.5 ТК РФ)

5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарных правил и норм



Статьи 163 и 209 ТК РФ устанавливают обязанность работодателя обеспечить работникам безопасные условия труда на рабочем месте

Охрана труда определяется как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя в том числе санитарно-гигиенические мероприятия

В соответствии со ст. 2 ФЗ от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" санитарное благополучие населения обеспечивается также разработкой, утверждением и введением в действие различных санитарных правил

5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарных правил и норм



Работодатель обязан выполнять требования санитарных норм в отношении ([ст. 25](#) Закона N 52-ФЗ):

- Производственного процесса
- Технологического оборудования
- Организации рабочих мест
- Коллективных и индивидуальных средств защиты сотрудников
- Режимы труда и отдыха

Обязательность соблюдения санитарных правил подтверждается и установлением административной ответственности за их нарушение

5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарных правил и норм



Статья 6.3 КоАП РФ предусматривает ответственность за нарушение действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий в форме административного штрафа:

- **От 500 до 1000 руб.** на должностных лиц (например, генерального директора)
- **От 10 000 до 20 000 руб.** на компанию
- **Или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток**

5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарных правил и норм



Кто наказывает организации, если они не соблюдают санитарные правила:

- Согласно [ст. 23.13](#) КоАП РФ дела о нарушении санитарных норм и правил рассматривает Роспотребнадзор
- Он проводит плановые и внеплановые проверки организаций (в т.ч. при поступлении заявлений граждан, организаций, информации от госорганов, из средств массовой информации). Процедура проведения проверки похожа на проверки инспекциями труда и определяется Административным [регламентом](#) от 16.07.2012 N 764
- Так как законодательство в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия тесно связано с трудовым, нередко Роспотребнадзор взаимодействует с трудовой инспекцией. Поэтому часто за выявлением нарушений Роспотребнадзором следует внеплановая проверка инспекцией труда и наоборот

Спасибо за внимание!



Анна Резникова

Главный юрист по трудовому праву

115035 Москва

Садовническая наб. 79

+7 495 788 00 05

191015 Санкт-Петербург

Шпалерная ул. 54

+7 812 325 82 94

info@accountor.ru

accountor.com

