

# account+or

**Вебинар. Особенности и порядок работы компаний  
после отмены режима нерабочих дней**

**Анна Резникова**

Главный юрист по трудовому праву

# Содержание вебинара



1. Ограничения и запреты, установленные на территории РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие
2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала. Разработка необходимых внутренних ЛНА
3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней. Возможные варианты оптимизации затрат работодателя
4. Специфика правового положения некоторых категорий работников (работников 65 лет и старше, беременных женщин) в период Covid-19
5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм, новые правила проверки ГИТ
6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом онлайн разъяснений инспекции труда в период Covid-19

# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие

## Порядок продления ограничительных мер

С 12 мая единый период нерабочих дней завершился (*сообщение Президента РФ 11.05.2020*)

Указ Президента от 11.05.2020 №316: на усмотрение региональных властей ограничительные меры могут быть продлены на отдельных территориях.

Власти регионов **вправе приостановить** деятельность юридических лиц и ИП на отдельных территориях. При этом за работниками **сохраняется заработная плата**.

Если организации (кроме федеральных и ИП) не входят в перечень наиболее пострадавших отраслей, то по согласованию с правительством им могут предоставить поддержку для сохранения занятости.

# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие

## Порядок продления ограничительных мер

Такая приостановка деятельности в регионах **не грозит** организациям, которые:

- работают непрерывно,
- имеют оборудование для непрерывного технологического процесса,
- являются медицинскими организациями, аптеками,
- обеспечивают население продуктами питания и товарами первой необходимости,
- оказывают финансовые услуги в части неотложных функций (в первую очередь, по расчетам и платежам).

# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие



## Проведение медицинских осмотров

Со 2 июня работодатели смогут откладывать медосмотры из-за режима повышенной готовности и ЧС (*Приказ Минздрава России от 18.05.2020 N 455н*)

Организации смогут переносить периодические медосмотры на срок до 6 месяцев. Можно будет откладывать обследования всех сотрудников, кроме:

- тех, чьи условия труда отнесены к подклассам 3.3 (вредные условия труда 3 степени, причинение вреда легкой и средней степени тяжести) и 3.4 (вредные условия труда 4 степени, тяжелая форма профессиональных заболеваний),
- занятых видами труда, перечисленными в п. п. 14-26 перечня работ, при выполнении которых проводят обязательные медосмотры (например, в организациях общепита).

# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие

## Временные правила предоставления сведений о занятости

Правительство утвердило временные правила представления работодателями сведений о занятости (*Постановление от 12.04.2020 N 486*)

С 13 апреля до 31 декабря 2020 года организации должны размещать на портале «Работа в России» информацию о:

- ликвидации организации,
- сокращении численности или штата,
- возможном расторжении трудовых договоров,
- иных сведениях о занятости,

Для передачи данных работодателям нужно зарегистрироваться на сайте и войти в личный кабинет. Если сведения изменятся, нужно будет исправить информацию на портале не позднее следующего рабочего дня.



# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие

## Ограничения и запреты - Москва

Действующие ограничительные меры:

- запрет на массовые мероприятия,
- приостановка работы общепита (кроме доставки заказов) и салонов красоты (кроме дистанционных услуг),
- обязательная самоизоляция большинства граждан старше 65 лет (с 1 июня в СПб снята) и тех, у кого есть определенные заболевания,
- Обязательное оформление служебных пропусков,

Допуск большинства граждан на объекты, где компании или ИП занимаются определенными видами деятельности (операции с недвижимостью, бухучет, реклама, подбор персонала, туризм и пр.).

Для поездок в Московской области больше не нужно оформлять цифровой пропуск.

# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие



## Ограничения и запреты - Москва

На сайте <https://i.moscow/covid> можно узнать, приостановлено ли сейчас посещение организации гражданами, в том числе сотрудниками. Чтобы получить информацию, нужно ввести ИНН организации в разделе «для юридических лиц»:

- «Посещение организации не приостановлено» – организация **не попала** под ограничения и сотрудники могут оформлять пропуска для поездок на работу,
- «Посещение организации приостановлено» – основной вид деятельности **попал** под ограничения и **сотрудники не могут самостоятельно получить пропуск**,

Во 2 варианте работодателю следует составить список сотрудников, которые должны находиться на рабочем месте, и включить в него только тех, кто обеспечивает бесперебойную работу организации и не может выполнять обязанности дистанционно через сайт <https://www.mos.ru>. После этого в личном кабинете юридического лица сформируют пропуска на сотрудников. Параллельно система отправит сообщение с кодом пропуска на электронную почту сотрудников.

# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие

## Ограничения и запреты

С 1 июня каждые 15 дней необходимо тестировать не менее 10% работников на коронавирус.

### Запрещено допускать на рабочие места:

- больных сахарным диабетом, ожирением, гипертонической болезнью 2 степени, хронической обструктивной болезнью легких, бронхиальной астмой 2 степени,
- Беременных,
- сотрудников, если им или совместно проживающим с ними лицам поставлен диагноз ОРВЗ, коронавирус или пневмония. О наличии подобных признаков сотрудники должны незамедлительно предупреждать работодателя.

# 1. Ограничения и запреты, установленные в РФ в связи с коронавирусом, и их поэтапное снятие



## Ограничения и запреты - Санкт-Петербург

Постановление Губернатора Санкт-Петербурга от 13.03.2020 № 121:

С 12 мая предприятия, на которые не распространяются ограничения на работу, могли возобновить свою деятельность (это касалось промышленных предприятий и строительных компаний). Новые поправки позволили всем сотрудникам посещать рабочие места при условии соблюдения СанПин, норм и установленных правил. При этом рекомендовано по возможности оставить сотрудников на дистанционной работе, если это не вредит работе компании.

**До 18 мая** или до начала осуществления деятельности организации (ИП) было необходимо подготовить **ЛНА, устанавливающие стандарт безопасной деятельности.**

(в соответствии с примерной формой, разработанной Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и утвержденной Комитетом по промышленной политике, инновациям и торговле).

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Требования к организации работы

п.2. указа Президента от 02.04.2020 № 239, п.1.указа Президента от 11.05.2020 № 316:

Главы регионов самостоятельно определяют, когда и какие из организаций смогут начать работу

Ориентироваться будут на три параметра:

- коэффициент распространения коронавируса,
- доля свободных коек для пациентов с этим диагнозом,
- охват населения тестированием.

*(по рекомендациям Роспотребнадзора от 08.05.2020 № МР 3.1.0178–20)*

Компании, которые продолжают функционировать / возобновляют работу в период пандемии, должны соблюдать дополнительные требования по проведению противоэпидемических мероприятий и защите здоровья сотрудников.

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Требования к организации работы - СанПиН

Выполнение требований СанПиН Роспотребнадзора (№ 02/7376-2020-24 от 20.04.2020):

- **Разработать ЛНА**, регулирующий условия **социального дистанцирования** (дистанция должна составлять **не менее 1,5 м**, с нанесением разметки в местах скопления людей).
- **Обеспечить сотрудников средствами защиты** (масками) и антисептиками,
- **В офисах**, где столы сотрудников стоят плотно, нужно **временнo установить перегородки**.  
Предельное количество лиц, которые могут одновременно находиться в помещении:
  - до 50 кв. м – не более 5 человек,
  - до 100 кв. м – не более 10 человек,
  - до 200 кв. м – не более 25 человек,
  - свыше 200 кв. м – не более 50 человек.
- **Измерение температуры тела** (опрашивать сотрудников о состоянии их здоровья и замерять температуру тела каждые 4 часа).

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Требования к организации работы - СанПиН

Выполнение требований СанПиН Роспотребнадзора (№ 02/7376-2020-24 от 20.04.2020):

- **Организация питания** (при наличии столовой указать, что используется одноразовая посуда или производится дезинфекция многоразовой, организовать график посещения столовой),
- **Организация доставки сотрудников на работу и домой** (требование необязательное и за его неисполнение Роспотребнадзор не оштрафует),
- **Уборка помещений** с применением дезинфицирующих средств (не реже, чем каждые два часа),
- **Информирование о новых правилах** (в общедоступных местах повесить памятки по соблюдению санитарно-гигиенических требований и противоэпидемических ограничений).

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Требования к организации работы - Москва

Необходимо закрепить в ЛНА обязательства по:

- **Обеспечению проведения тестов** на наличие коронавируса и антител к нему,
- **Установке разделительных перегородок**, если невозможно обеспечить социальное дистанцирование между работниками,
- **Недопуску на рабочее место** сотрудников, сообщивших о наличии у них сахарного диабета, ожирения, гипертонической болезни II степени, хронической обструктивной болезни легких, бронхиальной астмы II степени, беременности,
- **Недопуску на рабочее место** сотрудников, если у них или у совместно проживающих с ними лиц есть симптомы ОРВИ, либо ОРВЗ.

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Требования к организации работы - Вывод

Если компания продолжает работу в период пандемии, нужно:

- разработать и применять ЛНА, закрепляющие СанПиН требования к сотрудникам, правила обработки помещений, порядок допуска посетителей на территорию компании, требования к организации рабочего процесса и питанию сотрудников,
- прописать алгоритм действий при выявлении коронавируса и иные мероприятия, которые нужно проводить по региональным нормам,
- ознакомить с ЛНА всех сотрудников под подпись и выполнять его положения,

В случае визита инспектора Роспотребнадзора или при выявлении соответствующей инфекции у сотрудника, **стандарт безопасной деятельности (ЛНА) поможет компании избежать наказания** за нарушение санитарно-эпидемиологических правил.

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Какие документы оформить для возобновления работы помимо ЛНА

1. **Приказ о возобновлении работы**, если компания возвращается к работе:
  - Определить, кто из сотрудников выйдет на работу в офис и кто продолжит работать из дома,
  - Ознакомить с приказом всех сотрудников (например, посредством электронной почты, а после возвращения сотрудников в офис - лично под подпись),
  - Отразить дополнительные обязанности сотрудника после возобновления работы (пользоваться антисептиками, сообщать о беременности, плохом самочувствии или наличии хронических заболеваний, из-за которых надо соблюдать режим самоизоляции), при несоблюдении которых можно привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности (например, за отказ носить маску или измерять температуру),
  - Если деятельность компании приостановлена на основании ограничений местных органов власти – **приказ о дополнительном периоде** для сотрудников с уведомлением, что они остаются дома.

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Какие документы оформить для возобновления работы помимо ЛНА

- 2. Уведомление региональных властей о возобновлении работы компании** (обязательно в Москве, Санкт-Петербурге и Крыму. В остальных регионах – необходимо следить за новостями на сайтах органов власти регионов)  
Форма уведомления также зависит от региона,
- В Москве – уведомление в мэрию на адрес электронной почты [organization\\_size@mos.ru](mailto:organization_size@mos.ru),
  - В Санкт-Петербурге до 18 мая, либо до начала осуществления деятельности необходимо уведомить Комитет по промышленной политике, инновациям и торговле через личный кабинет на официальном сайте Комитета.

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Какие документы оформить для возобновления работы помимо ЛНА

#### 3. Оформление документов о новом режиме работы

Сотрудники, с которыми были заключены доп. соглашения о дистанционной работе, могут продолжать работать дистанционно.

Если указано, до какого числа сотрудники переведены на дистанционную работу и срок истек, то есть два варианта:

- Оформить новое доп. соглашение,
- Указать, что работник работает дистанционно (например, до отмены режима повышенной готовности на территории региона). Если действие режима повышенной готовности затянется, досрочно вернуть сотрудников в офис можно только по обоюдному согласию сторон или по инициативе работодателя в порядке установленном ст. 74 ТК РФ (изменение организационных или технологических условий труда).

## 2. Работодатели: профилактика коронавирусной инфекции и организация работы персонала



### Какие документы оформить для возобновления работы помимо ЛНА

#### 4. Оформление проведения инструктажей по охране труда

Для сотрудников с вредными или опасными условиями труда нужно провести внеплановый инструктаж, если у них был перерыв в работе более 30 календарных дней, а для остальных – если перерыв был более двух месяцев *(согласно п. 2.1.6. порядка, утвержденного постановлением Минтруда, Минобразования от 13.01.2003 № 1/29)*,

Минтруд считает целесообразным после возвращения любых сотрудников с удаленной работы в офис проводить с ними внеплановый инструктаж по охране труда, в том числе если трудовые функции, а также производственные процессы не изменились.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



**Оптимизация затрат - Должна ли компания платить зарплату, если она не работает**

Пункт 3 указа Президента № 316:

**за сотрудниками предприятий, деятельность которых приостановлена, сохраняется заработная плата,**

**Однако особый режим «нерабочих дней с сохранением заработной платы» закончился.**

Новый указ Президента не устанавливает каких-либо норм по выплате заработной платы,

**Обязанности работодателя по выплате заработной платы в период приостановки деятельности регулируются напрямую ТК РФ и наиболее соответствующая этой ситуации мера (при отсутствии возможности дистанционной работы) – объявление простоя.**

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### Оптимизация затрат - Нельзя исключать и другой подход

Указ Президента использует тот же термин «сохранение заработной платы», который ранее использовался в привязке к «нерабочим дням». **Есть вероятность, что правоприменительные органы будут** толковать «сохранение заработной платы» по аналогии с «нерабочими днями», т.е. **настаивать на выплате** заработной платы в полном объеме, как и в «режиме нерабочих дней»,

Минтруд подготовил проект постановления правительства «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году». Согласно проекту:

В период вынужденной приостановки деятельности компании из-за карантинных ограничений **сотрудников нельзя отправлять в простой или увольнять по инициативе работодателя.**

**Вариант действий работодателя:** дату увольнения по сокращению перенести на дни после отмены ограничений.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### Режим простоя – Правовые основания

Отсутствие сотрудников на работе в связи с приостановкой деятельности работодателя не относится к ситуациям, когда ТК РФ позволяет работодателю не платить работникам заработную плату. Данной ситуации соответствует **режим простоя работников** (ст. 157 ТК РФ), который обусловлен причинами, независящими от работника и работодателя.

Такой режим оплачивается в размере двух третей от тарифной ставки или оклада работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Ранее Роструд в письме от 9 апреля 2020 г. N 0147-03-5 писал о том, что нельзя применять режим простоя во время режима «нерабочих дней».

**Режим «нерабочих дней» закончился 12 мая** – снова можно уходить в простой.

# 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



## Режим простоя – Содержание приказа о простое

- **Кого отправлять в простой** (всех или часть сотрудников),
- **Срок простоя** – конкретные даты, либо до особого распоряжения работодателя, либо на период режима повышенной готовности (в двух последних случаях понадобится приказ об отмене простоя),
- **Прочая информация**
  - Запрет посещения офиса (рекомендовать сотрудникам находиться дома),
  - о назначении ответственных лиц за уведомление службы занятости о простое в течение трех рабочих дней после издания приказа о простое (как для всей организации, так и для части сотрудников).

Если вводится простой на определенный срок, то его можно продлить путем издания приказа.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



**Компании не разрешено возобновить деятельность после окончания «нерабочих дней». Варианты действий**

- перевести сотрудников на **дистанционную работу** без изменения заработной платы (при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда),
- перевести сотрудников на **неполное рабочее время** с выплатой заработной платы пропорционально отработанному сотрудником времени,
- **объявить простой** в связи с мероприятиями по предотвращению распространения коронавирусной инфекции на основании статьи 157 Трудового кодекса РФ.

Сейчас по мнению Роструда с окончанием периода «нерабочих дней» объявление простоя для работников неработающих предприятий становится возможным.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### **Риски работодателей при снижении расходов на персонал**

Сейчас многие компании вынуждены снижать расходы на оплату труда. Самый очевидный вариант: сократить количество работников и при необходимости заключить договоры с самозанятыми.

- **Увольнение в связи с сокращением штата**

Вариант трудоемкий, требующий строгого соблюдения сроков и процедур. Процесс увольнения небыстрый (уведомление не менее чем за 2 месяца), плюс обязательные компенсационные выплаты и условия их получения. Не все работники подлежат сокращению и нужно также соблюдать преимущественное право.

Нарушение процедуры грозит восстановлением сотрудников на работе.

# 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



## Риски работодателей при снижении расходов на персонал

- **Увольнение по соглашению сторон**

В соглашении указать, что стороны расторгают трудовой договор в связи с тем, что работник не может исполнять обязанности дистанционно.

Это условие можно указать в том случае, когда работник действительно дистанционный, т.е. с ним заключили договор согласно г. 49.1 ТК РФ.

В период «нерабочих дней» многие компании организовали удаленную работу офисных сотрудников, но далеко не все заключили доп. соглашения о дистанционной работе (часть работодателей только издали соответствующие приказы, направили электронные письма или только устно договорились с сотрудниками).

## Штрафы

Если при проверке инспектор ГИТ выявит отсутствие таких доп. соглашений, компанию оштрафуют на 50–100 тыс. руб. (ч. 4 ст. 5.27 КоАП).

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### Риски работодателей при снижении расходов на персонал

Именно работодатель обязан обеспечивать сотрудников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для работы (*ст. 22 ТК*).

Если работник офисный и доп. соглашения о дистанционной работе нет, то значит, что стороны не согласовали, кто предоставляет технические средства для удаленной занятости, и не зафиксировали обязанность сотрудника использовать то или иное оборудование.

В случае спора суд может прийти к выводу, что компания не обеспечила условия для дистанционного труда, а увольнение по соглашению сторон с такой формулировкой фактически скрывает сокращение штата.

**Оптимальное решение** - соглашение о расторжении трудового договора составлять в виде отдельного документа, без указания конкретных причин расторжения, а также при достижении согласия, прописать сумму компенсации и отразить, что размер указанной компенсации изменению не подлежит и стороны не имеют друг к другу претензий.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### Риски работодателей при снижении расходов на персонал

- **Дополнительное основания увольнения дистанционного сотрудника согласно условиям трудового договора**

В договоре о дистанционной работе можно закрепить основания увольнения по инициативе работодателя, которых нет в ст. 81 ТК (*ст. 312.5 ТК*).

#### Практика

Чтобы не приостанавливать деятельность на время нерабочих дней, работодатель отправил сотрудников на дистанционную работу и заключил доп. соглашения. В доп. соглашениях было указано, что договор расторгается при принятии работодателем решения о его прекращении без указания мотивов увольнения, считая, что в этом случае ему будет проще расстаться с работниками. В практике есть пример, когда в аналогичной ситуации суд поддержал компанию (*решение Перовского районного суда г. Москвы от 11.10.2019*).

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### **Риски работодателей при снижении расходов на персонал**

#### **Риски доп. оснований для увольнения работника в доп. соглашениях**

В ст. 312.5 ТК РФ не указано, что в трудовом договоре с «дистанционщиком» можно прописать только дополнительные основания увольнения за виновные действия. Однако именно к такому выводу приходит Роструд от 09.04.2020 № 0147-03-5.

В случае спора есть риск, что суд признает незаконным увольнение дистанционного сотрудника по основанию, указанному в трудовом договоре если оно не связано с недобросовестным поведением сотрудника.

#### **Оптимальное решение**

Указать обязанность сотрудника предоставлять отчеты с определенной периодичностью и выходить на связь вовремя. При этом процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности соблюдать не надо, т.к. ТК РФ не относит дополнительные основания увольнения дистанционных сотрудников к дисциплинарным.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### Риски работодателей при снижении расходов на персонал

- **Кого нельзя уволить по инициативе работодателя**  
(по ч.1 ст. 312.5 ТК за исключением ликвидации предприятия ч.6 ст. 81 ТК РФ)
  - женщин, которые беременны или имеют ребенка до трех лет,
  - тех, кто находится в отпуске или на больничном,
  - одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также других лиц, воспитывающих таких детей без матери,
  - единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### Риски работодателей при снижении расходов на персонал

- Заключение договоров с самозанятыми

#### Практика

Для экономии работодатель решил уволить часть сотрудников, а выполнение их трудовых функций поручить самозанятым.

С 1 июля 2020 года все регионы России станут участниками эксперимента по ведению специального режима «налог на профессиональный доход» (*ст. 1 Закона № 422-ФЗ*).

Организации не нужно удерживать НДФЛ с выплат самозанятым, а также платить за них страховые взносы. Вознаграждение самозанятому за выполненную работу компания вправе учесть при расчете налога на прибыль.

Кроме того, компании не придется тратить деньги на оплату отпусков, сверхурочной работы, больничных.

# 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



## Риски работодателей при снижении расходов на персонал

### Риски

В течение двух лет со дня увольнения заключать с бывшими сотрудниками гражданские договоры как с самозанятыми нецелесообразно, не будет налоговых льгот (п. 2 ст. 6 Закона № 422-ФЗ), как для компаний, так и для физических лиц.

Если ГИТ придет к выводу, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения, то работодателя привлекут за нарушение норм трудового права.

Штраф для должностных лиц — 10–20 т.р., для ИП — 5–10 т.р., для юрлиц — 50–100 т.р. (ч. 4 ст. 5.27 КоАП).

### Оптимальное решение

Привлекать самозанятых, которые не были сотрудниками в компании или работали, но более 2-х лет назад. Поручать им разовую работу или же задание, которое не входит в деятельность компании. Исключить из штатного расписания должности с аналогичными функциями, оплачивать по факту выполнения работы на основании акта выполненных работ.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### Документооборот с дистанционными работниками на период коронавируса

- Для оперативной связи рекомендовано создать в любом мессенджере группу и включить в нее сотрудников, которые работают дистанционно,
- Продолжать составлять все кадровые документы на бумаге. Их электронные версии можно разместить в закрытом разделе сайта компании или выслать сотрудникам ссылку,
- Другой вариант – отослать на корпоративный e-mail сотрудника документ (скан, фото, pdf),
- Обязать сотрудников присылать в ответ сообщение об ознакомлении с кадровым документом, а если документ предполагает согласие сотрудника – сообщение, где четко выражено это согласие,
- После возврата дистанционных сотрудников к обычному режиму труда подписать все кадровые документы, которыми обменивались в электронном виде.

### 3. Особенности выплаты заработной платы после отмены режима нерабочих дней



#### **Документооборот с дистанционными работниками на период коронавируса**

**Важно:** Документы по кадровым мероприятиям, которые могут повлечь споры с дистанционными сотрудниками, направлять почтой или курьером (увольнение, изменение системы оплаты труда, дисциплинарное взыскание). Чтобы получить подпись сотрудника на бумажном документе, использовать курьерскую службу.

**Отстранение от работы** (*ст. 76 ТК РФ*) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами оформляется приказом работодателя.

Работодатель вправе отстранять от работы сотрудника, вернувшегося из отпуска из страны, включённой в список Роспотребнадзора, где наблюдается вспышка коронавируса, а также, если указанной страны в списке нет, при выявлении до начала работы повышенной температурой тела либо признаков ОРВИ.

На время отстранения от работы работодатель не начисляет заработную плату. Сотрудник оформляет больничный и получает пособие по нетрудоспособности.

## 4. Специфика правового положения некоторых категорий сотрудников



### Пособия и больничные

Сотрудникам в возрасте 65 лет и старше дали еще один больничный – до конца мая 2020  
(*постановление Правительства РФ от 15.05.2020 N 683*)

Установлен еще один период нетрудоспособности, когда работникам в возрасте 65 лет и старше оформляют электронные больничные листки по временным правилам в связи с карантином. Новый срок – с 12 по 29 мая включительно.

Так же, как и по предыдущим периодам, работодатель должен направить в ФСС реестр сведений по сотрудникам. Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 12 мая.

Пособие выплачивает ФСС по месту регистрации страхователя в течение семи дней со дня формирования электронного больничного.

Если застрахованное лицо не соблюдает режим самоизоляции, оно должно возместить ФСС причиненный ущерб, т.е. вернуть полученное пособие.

## 4. Специфика правового положения некоторых категорий сотрудников



### Пособия и больничные

#### На какой период выдается больничный

Листок нетрудоспособности формируется в электронном виде единовременно:

- на 14 календарных дней с 6 по 19 апреля,
- на 11 календарных дней с 20 по 30 апреля,
- на 18 календарных дней с 12 по 29 мая.

При этом ставится код для карантина — "03".

#### Отпуск на период карантина

Ежегодный отпуск работника нужно продлевать или переносить – только если сотрудник временно нетрудоспособен из-за заболевания либо травмы. Больничный в связи с карантином к таким случаям не относится. Дни карантина, совпавшие с отпуском, не оплачиваются (*письмо Минтруда от 09.04.2020 N 14-2/В-393*).

## 4. Специфика правового положения некоторых категорий сотрудников



### Беременные женщины

Установлен перечень случаев, при наступлении которых человек должен самоизолироваться на определенный срок во избежание заражения и распространения коронавирусной инфекции (в соответствии с Указом Президента РФ от 02.04.2020 № 239).

Беременные женщины в этот список **не попадают**, поэтому уйти на карантин на законных основаниях не могут.

Исключением из этого правила служат:

- возвращение из регионов с неблагоприятной эпидемической обстановкой,
- совместное проживание с лицом, больным COVID-19,
- наличие контактов с инфицированным человеком,
- назначение домашней изоляции лечащим врачом в связи с ухудшением самочувствия.

## 4. Специфика правового положения некоторых категорий сотрудников



### **Беременные женщины**

Беременные женщины могут:

- оформить ежегодный оплачиваемый отпуск и, присоединив его отпуску по беременности и родам, уйти в отпуск по беременности и родам досрочно,
- взять внеочередной отпуск, не отработывая полгода или дни за свой счет,
- взять больничный, если карантин для беременных в компании не положен, можно по медицинским показаниям (например, при обострении хронических заболеваний, угрозе развития ребенка). Обязательный карантин для беременных предусмотрен в случае появления симптомов ОРВИ. При этом сразу дается больничный на 14 дней.

## 4. Специфика правового положения некоторых категорий сотрудников



### Беременные женщины

#### Применение простоя в отношении беременных женщин

Если в организации объявляется простой, оплата производится в зависимости от его причин в порядке, установленном ст. 157 ТК РФ.

Порядок оплаты простоя общий для всех сотрудников, включая работающих беременных женщин.

**Однако** ст. 254 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя по заявлению беременной сотрудницы **снизить нормы выработки**, обслуживания или перевести ее на работу, исключая вредные и опасные условия труда **с сохранением среднего заработка по прежней работе.**

Если работодатель не может обеспечить беременной женщине необходимые условия охраны труда, то до их предоставления необходимо освободить сотрудницу от работы и выплачивать ей средний заработок до момента ухода в отпуск по беременности и родам.

## 4. Специфика правового положения некоторых категорий сотрудников



### Беременные женщины

Следовательно, отстранение от работы с сохранением среднего заработка предусмотрено **только на основании медицинского заключения**, если работодатель не может перевести сотрудницу на легкий труд.

Если сотрудница уже отстранена от работы с сохранением среднего заработка, ей нельзя объявить простой – она остается отстраненной от работы и ей нужно продолжать выплачивать средний заработок.

Если же сотрудница работает, и в организации объявляется простой, он оплачивается одинаково всем работникам, включая беременную.

## 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



1. С 01.04.2020 за невыполнение противоэпидемических мероприятий в период режима ЧС или при угрозе распространения опасного для окружающих заболевания:
  - гражданам грозит штраф в размере 15 - 40 тыс. руб.,
  - должностным лицам и ИП – 50 -150 тыс. руб.,
  - юридическим лицам – 200 - 500 тыс. руб.,
  - деятельность ИП и юрлица могут приостановить на срок до 90 суток ([ч. 2 ст. 6.3 КоАП](#)).
- Если указанные действия повлекли причинение вреда здоровью или смерть человека, но не содержат состава преступления:
  - штраф для должностных лиц – 300 - 500 тыс. руб.,
  - ИП и юридических лиц – от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб.,
  - должностное лицо могут дисквалифицировать на срок от года до трех лет, а деятельность ИП или юрлица приостановить на срок до 90 суток ([ч. 3 ст. 6.3 КоАП](#)).

## 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



2. КоАП дополнили статьей 20.6.1 – ответственность за невыполнение правил поведения при введении режима повышенной готовности или на территории, где есть угроза ЧС, если в деянии нет состава, установленного ст. 6.3 КоАП.

Юридическому лицу – штраф в 100 - 300 тыс. руб.,

Если причинен вред здоровью человека – штраф от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

3. За нарушение физическим лицом санитарно-эпидемиологических правил, повлекшее по неосторожности смерть человека, предусмотрена уголовная ответственность по ч. 2 ст. 236 УК РФ: штраф в размере от 500 - 700 тыс. руб. или в размере заработной платы, другого дохода за период от 1 года до 18 месяцев, или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 1 года до 3-х лет, или ограничением свободы на срок до 2-х лет, либо принудительными работами на срок до 2-х лет, или лишением свободы на тот же срок.

## 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



### Проверка ГИТ в период пандемии - Основания

Правительство ввело частичный мораторий на проверки ГИТ, чтобы защитить компании от закрытия из-за кризиса и коронавируса, но инспектор все равно может прийти с плановым визитом. Внеплановые проверки отменили не полностью.

#### Малый и средний бизнес

Для таких компаний ввели полный мораторий на плановые проверки. Если в ноябре 2019 года вы попали в план на 2020 год, вас из него исключат. Теперь для этого есть основание. Прийти могут только с внеплановой проверкой по жалобе работника или другому основанию (*из постановления Правительства от 03.04.2020 № 438, далее – постановление № 438*).

#### Некоммерческие организации

Правила такие же, как для малого и среднего бизнеса.

# 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



## Проверка ГИТ в период пандемии - Основания

### Крупный бизнес

С внеплановой проверкой инспектор посетит компанию крупного бизнеса, только если есть основание из Постановления № 438.

Планово будут проверять только те крупные компании, в отношении которых установлен режим постоянного госконтроля или деятельность которых отнесена:

- к категории чрезвычайно высокого или высокого риска,
- первому классу опасности,
- первому классу опасности опасных производственных объектов,
- первому классу гидротехнических сооружений.

## 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



### Проверка ГИТ в период пандемии - Основания

Правительство не запретило, но ограничило основания для внеплановых проверок:

#### 1. При жалобе сотрудника

Как и раньше сотрудники вправе жаловаться в инспекцию на что угодно. Но поводом для проверки теперь будут только факты причинения вреда жизни и здоровью, или угроза такого вреда. Перечень из девяти таких случаев есть в пункте 91 Административного регламента, который Роструд утвердил [приказом от 13.06.2019 № 160](#) (далее — Регламент).

**Важно:** Чтобы вне плана проверить компанию, в жалобе сотрудника инспектору достаточно хотя бы одного довода из п. 91 Регламента.

# 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



## Проверка ГИТ в период пандемии - Основания

Инспектор придет с проверкой, если работодатель (список не является исчерпывающим):

- не платит зарплату или отдельные ее части,
- отказывает работникам в оплачиваемых отпусках,
- нарушает режим труда и отдыха,
- отказывается оформлять трудовые отношения с сотрудником или оформляет их с нарушениями,
- не обеспечивает сотрудников средствами индивидуальной и коллективной защиты,
- допускает к работе лиц, которые не прошли обучение, инструктажи, стажировку на рабочем месте, медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования,
- не наладил систему управления охраной труда или не провёл СОУТ,
- не представляет работникам гарантии и компенсации за работу во вредных или опасных условиях труда по результатам спец. оценки.

# 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



## Проверка ГИТ в период пандемии - Основания

**2. Проверку могут инициировать по сообщению о фактах нарушений от органов власти, предпринимателей, граждан, СМИ и пр.**

Но проверку проведут, как и в случае с жалобой сотрудника, только по фактам причинения вреда жизни и здоровью или возникновения угрозы такого вреда.

Например, сейчас ФНС и Роструд будут обмениваться списками компаний, которые надо проверить.

Ведомства обязали уделять особое внимание вопросам, связанным с невыплатой или задержкой зарплат, а также если гражданин написал, что его уволили по причинам, прямо или косвенно связанным с мерами борьбы против коронавируса. Налоговая уже предупредила все свои территориальные отделения о том, какие жалобы срочно передавать в трудовую инспекцию (письмо [ФНС от 24.03.2020 № СД-4-2/4988@](#)).

## 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



### Проверка ГИТ в период пандемии - Основания

#### 3. Инспектор хочет проверить предписание, если оно не выполнено в срок

Такое предписание должно быть выдано по факту причинения вреда жизни и здоровью или угрозы такого вреда. Проверки по остальным предписаниям, если они были выданы до изменения, инспектор проводить не может.

**На заметку:** если работодатель не успевает вовремя выполнить предписание, то необходимо подать ходатайство о продлении срока.

#### 4. Проверки по требованиям Президента или Правительства

Это редкий случай и скорее исключение из правила.

Кроме того, проверку компании **может потребовать провести прокурор**. Это случится, если сотрудник или кто-то другой пожалуется в прокуратуру на нарушение своих прав.



## 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



### Проверка ГИТ в период пандемии – Изменения в процедуре

#### 1. Инспектор должен согласовать проверку с прокуратурой в двух случаях:

- Если в ГИТ поступила жалоба сотрудника или сообщение о фактах причинения вреда жизни и здоровью, или возникла угроза такого вреда,
- Если инспектор хочет проконтролировать, как компания выполнила его предписание.

При отсутствии согласия прокуратуры в этих двух случаях инспектор не имеет права проверять компанию.

Проверки по поручению правительства или президента согласовывать с прокуратурой ГИТ не должна.

# 5. Ответственность работодателя за несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм



## Проверка ГИТ в период пандемии – Изменения в процедуре

### 2. Проводить проверки разрешили только дистанционно

Инспекторам запретили проводить в компаниях выездные проверки. Теперь проводить контроль можно только с использованием средств дистанционного взаимодействия (аудио- и видеосвязь)

Если потребуется посетить компанию лично, инспектор обязан будет согласовать выезд с прокуратурой.

Когда проверку проводят по поручению президента или правительства, то возможность посещать компанию должна быть прописана в таком поручении.

Пока неясно, как конкретно будут проходить дистанционные проверки. Роструд дополнит свой Регламент от 13 июня 2019 года № 160, где пропишет нюансы такого взаимодействия. Возможно проверки станут документарными, даже если в плане стояли выездные контрольные мероприятия. Также можно обмениваться с инспектором документами, которые заверены усиленной квалифицированной электронной подписью.

## 6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом разъяснений онлайн инспекции труда в COVID-19



### Вопрос 1

Являются ли меры, которые были введены указами президента об установлении нерабочих дней, чрезвычайными обстоятельствами, препятствующими продолжению трудовых отношений по п.7 ч. 1 ст. 83 ТК? **Законно ли** увольнение работника по такому основанию?

### Ответ

**Нет**, нерабочие дни, объявленные в соответствии с указами президента, такими обстоятельствами не являются. Соответственно, увольнение работника по этому основанию невозможно.

## 6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом разъяснений онлайн инспекции труда в COVID-19



### Вопрос 2

Сотруднику установили испытательный срок, например, с 16 марта и на три месяца. Большая часть срока пришлась на нерабочие дни. **Можно ли продлить испытательный срок** на время нерабочих дней, когда сотрудник не исполнял обязанности?

### Ответ

Согласно ч.7. ст. 70 ТК в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности сотрудника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В связи с этим, **считаем возможным** продление испытательного срока на время нерабочих дней.

## 6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом разъяснений онлайн инспекции труда в COVID-19



### Вопрос 3

В письме Минтруда от 23.04.2020 № 14–2/10/П-3710 удаленная работа выделена отдельно от дистанционной. При этом удаленная работа нигде не регулируется. Как правильно оформить удаленную работу? Почему это не будет считаться изменением условий труда в соответствии со ст. 74 ТК? На что сослаться, если в будущем сотрудник обратится в суд?

### Ответ

В случае принятия работодателем решения о переходе сотрудника на удаленную работу **нужно получить согласие сотрудника. Переход должен быть оформлен ЛНА** работодателя в форме приказа. Для организации режима удаленной работы работодателю необходимо определить списки сотрудников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы.

## 6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом разъяснений онлайн инспекции труда в COVID-19



### Вопрос 4

Сотрудник игнорирует меры безопасности. **Что делать?**

### Ответ

Работодатель обязан обеспечить исполнение этих требований. Необходимо **четко прописать все требования и обязанности в ЛНА**, за неисполнение можно применить дисциплинарное **взыскание**, в т.ч. увольнение при неоднократном нарушении требований ЛНА.

## 6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом разъяснений онлайн инспекции труда в COVID-19



### Вопрос 5

Как обеспечить сдачу тестов на коронавирус?

### Ответ

С 1 июня работодатель обязан периодически тестировать не менее 10% сотрудников с интервалом 15 дней. Закон не устанавливает для сотрудников обязанность проходить такое тестирование, значит ответ на этот вопрос также будет во многом зависеть от локального регулирования работодателя. Кроме того, Роспотребнадзор может приостановить деятельность работодателя, если выявит нарушения указанных требований. Как считать 10 % сотрудников, которым необходимо провести исследование, в документе не объясняется. Для определения количества исследований необходимо учитывать только тех сотрудников, которые работают на территории работодателя, а не их общее число

Еще одна обязанность – обеспечение забора крови у сотрудников для проведения иммуноферментного анализа (ИФА) на наличие новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) и иммунитета к ней. Работодатель обязан обеспечить проведение исследований на антитела. Порядок и сроки такого исследования должен установить Департамент здравоохранения города Москвы.

## 6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом разъяснений онлайн инспекции труда в COVID-19



### Вопрос 6

Если сотрудник не сообщит о наличии у него заболевания или беременности (умышленно или по незнанию), **будет ли работодатель нести ответственность** за допуск к работе?

### Ответ

**Риск есть**, но можно его снизить, если работодатель закрепил в ЛНА обязанность сотрудников сообщать о наличии у них заболеваний или беременности и (под подпись) ознакомил работников с этим актом.

## 6. Обзор актуальных ответов на вопросы с учетом разъяснений онлайн инспекции труда в COVID-19



### Вопрос 7

Что делать, если сотруднику нельзя выйти на работу, в Москве?

- с сахарным диабетом,
- с ожирением,
- с гипертонической болезнью второй степени,
- с хронической обструктивной болезнью легких,
- с бронхиальной астмой второй степени,
- беременных.

### Ответ

При невозможности перехода таких лиц на удаленную работу можно рассмотреть оформление простоя.

# 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](mailto:info@accountor.ru)

[accountor.com](http://accountor.com)

