

## **ИНФОРМАЦИЯ ПО ВОПРОСАМ**

**наиболее часто поступающие на "горячую линию" Министерства труда и социального развития Омской области по соблюдению трудовых прав работников в период самоизоляции в связи с распространением новой коронавирусной инфекции**

### **1. На какие организации не распространяется Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. № 239?**

Пунктами 4 и 5 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 года № 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции(COVID-19)" (далее – Указ) установлено, что он не распространяется на следующие организации (работодателей и их работников):

непрерывно действующие организации;

медицинские и аптечные организации;

обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайной ситуации и (или) при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или нормальные жизненные условия населения;

осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;

предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций (в первую очередь услуги по расчетам и платежам);

иные организации, определенные решениями высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки;

системообразующие, а также научные и образовательные организации по согласованию с Правительством Российской Федерации.

Пунктами 6-8 Указа установлено, что органы государственной власти и местного самоуправления, а также средства массовой информации определяют численность государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, а также работников, обеспечивающих функционирование этих органов и организаций в период действия Указа.

К организациям, которые продолжают деятельность на территории Омской области в указанный период, относятся:

1) организации, обеспечивающим население продуктами питания и товарами первой необходимости, перечень которых утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.03.2020 № 762-р <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202003300002>;

2) организации, включенные в перечень системообразующих предприятий Омской области, утвержден Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 4 апреля 2020 года;

3) организации, сферы деятельности которых приведены в Рекомендациях работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" и дополнения к ним:

<https://rosmintrud.ru/labour/relationship/379>

<https://rosmintrud.ru/labour/relationship/380>.

В Омской области перечень организаций, деятельность которых приостанавливается (ограничивается) установлена распоряжением Губернатора Омской области № 19-р "О мероприятиях по недопущению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Омской области" (актуальная редакция по состоянию на 18 апреля 2020 года размещена по адресу: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5500202004170004>).

## **2. Как производить оплату труда за нерабочее время?**

Наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих оплачиваемых дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

Работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Работникам организаций, на которые не распространяется действие Указа, оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням.

Повышенная оплата работающим может быть установлена работодателем самостоятельно.

## **3. Что подразумевается под термином "зарплата": оклад либо вся сумма, которую обычно получает работник?**

Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем. Под заработной платой подразумевается все выплаты работникам - должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты. Таким образом, в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации о нерабочих днях сотрудники должны получить именно заработную плату, предусмотренную трудовым договором.

Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате).

## **4. В какие сроки выплачивать работникам заработную плату в период до 30 апреля?**

Сроки выплаты заработной платы не изменяются и устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода,

за который она начислена. Таким образом, в целях соблюдения прав граждан на своевременную оплату труда, работа сотрудников организаций, обеспечивающих начисление и выплату заработной платы работникам (бухгалтерские, финансовые работники), организуется работодателем с учетом имеющихся в организации возможностей:

с использованием удаленного (на дому) или дистанционного режима работы;

в месте расположения работодателя, при условии соблюдения требований Минздрава России и Роспотребнадзора по профилактике коронавирусной инфекции.

Работодателям следует иметь в виду, что невыплата в установленные сроки начисленной заработной платы работникам влечет материальную, административную и уголовную ответственность. Это следует учитывать при определении действий организации в складывающихся условиях.

### **5. Как оформить таблицу учета рабочего времени сотрудников?**

Работники организаций, осуществляющие виды деятельности не поименованные в Указах Президента № 206 и № 239, в период введенных "карантинных" мероприятий трудовую деятельность не осуществляют. Оплата нерабочих дней данным работникам должна осуществляться в полном размере.

Работодатель должен определить списки работников, переводимых на удаленную работу на дому, и порядок организации работы.

Издать приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) переводе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомить с ним работников. Перевод на удаленную работу должен проходить с учетом производственных возможностей, т.е. важно убедиться, что у вашего сотрудника есть ресурсы для выполнения этой работы или вы можете ему предоставить необходимую технику/материалы.

В Трудовом кодексе нет понятия "нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы". Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в таблице учета рабочего времени указанный период, учитывая, что он является оплачиваемым.

Чтобы оплатить не предусмотренные Трудовым кодексом нерабочие дни, работодатель может ввести приказом по организации на этот период специальный код, например "НОД" - нерабочий оплачиваемый день.

Для работников, работающих дистанционно, рекомендуем использовать в таблице специальный код, например "УР".

### **6. Какие режимы работы могут быть применены работодателем?**

С целью предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации работодателям рекомендуется организовать применение гибких режимов работы.

В первую очередь, это различные формы работы на дому: удаленная, дистанционная, надомная работа.

Удаленная работа может быть применима для работников, для которых существуют такие технические возможности. В первую очередь - беременных женщин, родителей с малолетними детьми, инвалидов. Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, остается без изменений. С учетом необходимости соблюдения противоэпидемических требований органов государственной власти по предупреждению распространения эпидемии взаимодействие работников и работодателей по организации удаленной работы могут оформляться при необходимости путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке.

Также законодательством предусмотрена возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети "Интернет", использование усиленных квалифицированных электронных подписей дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя.

Для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, следует обеспечить оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха.

Для изменения режимов рабочего времени необходимо издать соответствующий приказ на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции.

С работником следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором нужно отразить необходимые условия (время начала и окончания, общая продолжительность рабочего дня).

Гибкий режим рабочего времени и разделение рабочего дня на части позволяют избегать скопления людей на входе и выходе при начале/окончании рабочего дня, увеличить расстояния между работниками во время рабочего дня.

При гибком режиме рабочего времени время начала, окончания рабочего дня или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (статья 102 Кодекса). При этом обеспечивается суммарное количество рабочих часов за принятый в организации для этих целей учетный период (это может быть рабочий день, неделя, месяц и другие).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для работ с вредными и (или) опасными условиями труда 3 месяца.

Режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 Кодекса).

## **7. В чем особенности применения сменного режима работы в этот период?**

Сменная работа позволяет рассредоточить работников в помещениях, оптимизировать нагрузку на работников, исключить в случае инфицирования работника контакта с ним всего трудового коллектива. Его целесообразно применять при увеличении объемов работы в организациях, в том числе выполняющих неотложные работы, связанные с обеспечением населения в условиях эпидемии. Сменный режим рабочего времени - работа в две, три или четыре смены. При сменной работе вводится суммированный учет рабочего времени. Графики работ по соглашению с работниками корректируются по мере изменения эпидемиологической ситуации и объемов необходимых работ. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (статьи 103, 104 Кодекса).

При составлении и изменении графика сменности должны учитываться гарантии, установленные для работников трудовым законодательством: продолжительность рабочей смены, предоставление междусменного отдыха, перерывов для отдыха и питания и т.п.

Таким образом, с учетом организации работ исходя из эпидемиологической ситуации, следует в возможно короткие сроки обеспечить соблюдение установленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка установления и изменения режимов рабочего времени и графиков сменности, включая учет мнения представительного органа работников организации (при его наличии).

## **8. Может ли работодатель предоставить очередной отпуск в период действия Указа?**

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 2.04.2020 № 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается. Поскольку в этот период работникам сохраняется заработная плата, норма рабочего времени не уменьшается. Вместе с тем, в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск.

## **9. Продлевается ли отпуск, если работник находился на больничном в связи с карантином?**

В соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Согласно пункту 2 статьи 1.3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» страховым случаем по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством признается временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы (за

исключением временной нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и в других случаях, предусмотренных статьей 5 Федерального закона № 255-ФЗ.

Из этого следует, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника вследствие заболевания или травмы.

Учитывая, что в период ежегодного оплачиваемого отпуска заработок не утрачен, то за период карантина, приходящийся на оплачиваемые дни отпуска, выплата пособия по временной нетрудоспособности в связи с карантином действующим законодательством Российской Федерации не предусмотрена (статья 9 Федерального закона № 255-ФЗ), временная нетрудоспособность в связи с карантином не является основанием для продления или перенесения отпуска в соответствии со статьей 124 Кодекса.

#### **10. Как оформить больничный лист гражданину в возрасте 65 лет и старше в режиме самоизоляции?**

В соответствии с распоряжением Губернатора Омской области от 3 апреля 2020 года № 37-р "О внесении изменений в распоряжение Губернатора Омской области от 17 марта 2020 года № 19-р" граждане в возрасте старше 65 лет обязаны соблюдать с 30 марта 2020 года по 30 апреля 2020 года режим самоизоляции.

В этом случае работодатель может оформить больничный лист в соответствии с постановлением Российской Федерации от 1 апреля 2020 года № 402 "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше". Данный временный порядок дистанционного оформления больничных для работающих граждан 65 лет и старше действовавший в период с 6 по 19 апреля продлен на период с 20 по 30 апреля.

Возможность для получения листка нетрудоспособности для работающих граждан 65 лет и старше в тех случаях, когда они не перешли на дистанционную работу и не находятся в отпуске, реализована в целях борьбы с распространением новой коронавирусной инфекцией.

Электронные больничные оплачиваются за счет средств ФСС напрямую работнику за весь период в течение 7 календарных дней со дня формирования больничного. Этот механизм позволяет не отвлекать средства работодателя даже на короткое время.

Расчет пособия по временной нетрудоспособности в связи с карантином проходит по общим правилам. При стаже более 8 лет дни нетрудоспособности оплачиваются в 100% размере. Для расчета берется заработок за два года, но при этом ограничивается среднемесячным заработком 69961,65 руб.

Режим самоизоляции может не применяться по решению работодателя и сотрудникам организаций, органов власти, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения их функционирования, к

работникам здравоохранения, а также к гражданам, определенным решением оперативного штаба по координации работы санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий по предупреждению завоза и распространения новой инфекции (COVID-19). В этом случае его работа оплачивается согласно трудовому договору.

### **11. Можно ли уволить работника в период действия Указа по инициативе работодателя?**

В организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, и работники не работают, оформление прекращения трудовых отношений в этот период также не осуществляется.

Вопросы, связанные с увольнением, в том числе по инициативе работника, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора по предупреждению эпидемии.

В случае сокращения численности или штата работников, если истекает срок уведомления в нерабочие дни, то увольнение производится в ближайший следующий за окончанием нерабочего оплачиваемого периода рабочий день.

Если речь идет о ликвидации организации, то она сопровождается целым рядом обязательных процедур: начиная от уведомления работников и возвращения трудовых книжек до закрытия юридического лица. Осуществление полного комплекса этих процедур в короткий срок невозможно, поэтому закрытие или ликвидация предприятия в нерабочие дни осуществлена быть не может.

### **12. Можно ли уволить работника по собственному желанию в период действия Указов?**

В период действия Указов о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.

Если организация не работает, то дата увольнения определяется соглашением сторон, а нерабочие дни работнику оплачиваются в соответствии с Указом.

### **13. Можно ли закрыть предприятие в нерабочие дни, отправить в простой или уволить сотрудников?**

Закрытие – то есть ликвидация предприятия - предполагает принятие работодателем ряда решений и оформления ряда документов. Издаётся приказ о ликвидации. После этого работники должны быть письменно и персонально уведомлены о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией не позднее, чем за два месяца до увольнения. Однако уведомить о ликвидации можно только находящихся на работе сотрудников. Уведомить сотрудников, которые не работают, невозможно. Таким образом, начать ликвидацию в течение нерабочего месяца невозможно.

В части объявления простоя Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 2.04.2020 № 239 определено: за работниками сохраняется зарплата. Простой же означает остановку деятельности с уменьшением заработной платы сотрудника. Однако в нерабочие дни деятельность предприятия не предполагается, поэтому объявить простой, влекущий за собой уменьшение зарплаты, работодатель не может.

В период действия Указа о нерабочих днях для неработающих сотрудников расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника (по собственному желанию), если работодатель готов принять это заявление (например, отдел кадров работает удаленно), по соглашению сторон, а также в связи с истечением в этот период срочных трудовых договоров.

#### **14. Какие сотрудники гостиницы могут быть привлечены к работе? Какие документы для этого надо оформить?**

В период проведения "карантинных" мероприятий приём и размещение гостей, находящихся в служебных командировках или служебных поездках, допускается при условии предоставления документов, подтверждающих служебный характер поездки (например, приказа о направлении в командировку).

В отношении проживающих лиц указанные организации должны обеспечить проведение необходимых санитарно-эпидемиологических мероприятий и создать условия для самоизоляции, рекомендовав постояльцам без необходимости не покидать номера.

Работодатель в этой ситуации должен привлекать минимальное количество сотрудников, которые обеспечивают проживание командировочных лиц в гостинице. Для следования к месту (от места) осуществления деятельности (в том числе работы), которая не приостановлена, работодатель должен выдать работнику справку по форме, установленной распоряжением Губернатора Омской области от 3 апреля 2020 года № 37-р, подтверждающую необходимость выполнения работником соответствующих трудовых функций.

#### **15. Что делать с теми работниками, кто находится на вахте в период нерабочих дней, объявленных Президентом РФ?**

Вопросы, связанные с прекращением работы работников, работающих вахтовым методом, организаций, на которых распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г., решаются по соглашению сторон трудовых отношений. Изменение графиков вахты осуществляется при соблюдении режима труда и отдыха.

В отношении работников, которые не смогли прибыть на вахту в связи с мероприятиями по предупреждению эпидемии, может быть объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада).



## **16. Обязан ли работодатель обеспечить работников дополнительными средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в целях из защиты от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?**

Законодательство не предусматривает обязательное ношение масок работниками. Исключение составляют сотрудники аптек, медработники и водители медтранспорта, персонал транспортно-пересадочных узлов и любых общественных транспортных средств, работники мест с массовым пребыванием людей. Остальные работодатели закупают СИЗ в соответствии с типовыми и отраслевыми нормами.

Если работодатель принял решение о выдаче масок сотрудникам во время неблагоприятной эпидемиологической обстановки, то необходимо издать локальный акт (приказ, распоряжение), в котором нужно указать:

- на основании чего выдаются маски, например, статья 11 Закона от 30.03.1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";

- ответственных лиц за выдачу масок;

- количество масок, которые необходимо выдавать работникам (МР 3.1.0140-18.3.1.);

- форму выдачи и регистрации выдачи масок с учетом минимизации контактов друг с другом.

Пунктом 4 постановления Главного государственного санитарного врача по Омской области А.С. Крига от 26 марта 2020 года № 842 работодателям предписано обеспечить проведение дезинфекции рабочих мест и оборудования.

## **17. Какие санкции предусмотрены за невыполнение Указов?**

Несоблюдение Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 и от 2.04.2020 № 239, в частности, продолжение работы в нерабочие дни, может нарушать трудовое законодательство, что влечет за собой привлечение работодателя к административной ответственности. В случае принуждения работника организации, не относящейся к категориям, которые должны работать на этой неделе, исполнять трудовые обязанности под угрозой сокращения заработной платы или увольнения – необходимо сообщить в инспекцию труда.

На основании поступающей информации работодателю незамедлительно направляется предостережение о недопущении нарушения, а также проводится проверка трудовой инспекции. В случае подтверждения данных фактов, применяются меры инспекторского реагирования, работодателю выдается предписание с требованием устранить нарушения. Неустранение нарушения чревато штрафом для должностных лиц от 1 до 20 тыс. руб., для индивидуальных предпринимателей от 1 до 5 тыс. руб., для юридических лиц от 30 до 50 тыс. руб.

Права работника восстанавливаются, работодатель привлекается к ответственности.

Сообщить о фактах нарушения можно в Государственную инспекцию труда в Омской области. (644043, г. Омск, ул. Певцова, д. 13, тел.: 24-25-56, 21-09-18; электронный сервис доступен в информационно-коммуникационной сети "Интернет" по адресу: <https://онлайнинспекция.рф/problems>).