

**Разъяснения работникам и работодателям
в связи с Указом 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)»**

В соответствии с Указом 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) с 4 по 30 апреля 2020 года включительно установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

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

В этих целях 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.

Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни с 4 по 30 апреля 2020 года в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

Вопросы, связанные с прекращением работы работников, работающих вахтовым методом, решаются по соглашению сторон трудовых отношений.

С 1 января 2013 года согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России № 1, не являются обязательными к применению. Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в таблице учета рабочего времени периода нерабочих дней с 4 по 30 апреля 2020 года, учитывая, что он является оплачиваемым.

Руководители организаций, на которые распространяется режим нерабочих дней с 4 по 30 апреля 2020 года, обязаны обеспечить на вверенных им объектах соблюдение требований законодательства в области антитеррористической защищенности, промышленной, транспортной безопасности, а также иных обязательных требований, норм и правил.

Указ не распространяется на следующие организации (работодателей и их работников):

непрерывно действующие организации, в том числе в сфере энергетики, теплоснабжения, водоподготовки, водоочистки и водоотведения; организации, эксплуатирующие опасные производственные

объекты, в отношении которых действует режим постоянного государственного контроля (надзора) в области промышленной безопасности; организации, эксплуатирующие гидротехнические сооружения; организации атомной промышленности; строительные организации, приостановка деятельности которых создаст угрозу безопасности, здоровью и жизни людей; организации, осуществляющие предоставление гостиничных услуг; организации сельскохозяйственной отрасли, занятые на весенних полевых работах;

медицинские и аптечные организации, а также организации социального обслуживания;

организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости, в том числе производители продуктов питания и товаров первой необходимости; организации, которые в целях обеспечения населения продуктами питания и товарами первой необходимости оказывают складские услуги, транспортно-логистические услуги, а также организации торговли;

организации, выполняющие неотложные работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия населения, в том числе предприятия, выпускающие средства индивидуальной защиты, дезинфицирующие средства, лекарственные средства, медицинские изделия, теплотелевизионные регистраторы, бесконтактные термометры и установки обеззараживания воздуха, а также предприятия, выпускающие материалы, сырье и комплектующие изделия, необходимые для их производства; организации, деятельность которых связана с защитой здоровья населения и предотвращением распространения новой коронавирусной инфекции; организации, осуществляющие транспортное обслуживание населения, организации, осуществляющие жилищно-коммунальное обслуживание населения;

организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;

организации, предоставляющие финансовые услуги в части неотложных функций (в первую очередь услуги по расчетам и платежам).

Перечень организаций (индивидуальных предпринимателей), деятельность которых не приостановлена в режиме «Повышенная готовность» на территории Республики Башкортостан утвержден Указом Главы Республики Башкортостан от 6 апреля 2020 года № УГ-134.

Работники организаций, на которые не распространяется Указ, продолжают выполнять обязанности, установленные трудовым договором.

При этом работодателям рекомендуется обеспечить:

при входе работников в организацию (предприятие) - возможность обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных дозаторов), или дезинфицирующими салфетками с установлением контроля за соблюдением

этой гигиенической процедуры;

контроль температуры тела работников при входе работников в организацию (предприятие), и в течение рабочего дня (по показаниям), с применением аппаратов для измерения температуры тела бесконтактным или контактным способом (электронные, инфракрасные термометры, переносные тепловизоры) с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания;

контроль вызова работником врача для оказания первичной медицинской помощи заболевшему на дому;

контроль соблюдения самоизоляции работников на дому на установленный срок (14 дней) при возвращении их из стран, где зарегистрированы случаи новой коронавирусной инфекции (COVID-19);

информирование работников о необходимости соблюдения правил личной и общественной гигиены: режима регулярного мытья рук с мылом или обработки кожными антисептиками - в течение всего рабочего дня, после каждого посещения туалета;

качественную уборку помещений с применением дезинфицирующих средств вирулицидного действия, уделив особое внимание дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, контактных поверхностей (столов и стульев работников, орг. техники), мест общего пользования (комнаты приема пищи, отдыха, туалетных комнат, комнаты и оборудования для занятия спортом и т.п.), во всех помещениях - с кратностью обработки каждые 2 часа;

наличие в организации не менее чем пятидневного запаса дезинфицирующих средств для уборки помещений и обработки рук сотрудников, средств индивидуальной защиты органов дыхания на случай выявления лиц с признаками инфекционного заболевания (маски, респираторы);

регулярное (каждые 2 часа) проветривание рабочих помещений;

применение в рабочих помещениях бактерицидных ламп, рециркуляторов воздуха с целью регулярного обеззараживания воздуха (по возможности).

Рекомендуется ограничить:

любые корпоративные мероприятия в коллективах, участие работников в иных массовых мероприятиях на период эпиднеблагополучия;

направление сотрудников в командировки, особенно в зарубежные страны, где зарегистрированы случаи заболевания новой коронавирусной инфекцией (COVID-19);

при планировании отпусков воздержаться от посещения стран, где регистрируются случаи заболевания новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

В зависимости от условий питания работников рекомендуется:

При наличии столовой для питания работников:

обеспечить использование посуды однократного применения с последующим ее сбором, обеззараживанием и уничтожением в установленном порядке;

при использовании посуды многократного применения - ее обработку желательнее проводить на специализированных моечных машинах в соответствии с инструкцией по ее эксплуатации с применением режимов обработки, обеспечивающих дезинфекцию посуды и столовых приборов при температуре не ниже 65 град. С в течение 90 минут или ручным способом при той же температуре с применением дезинфицирующих средств в соответствии с требованиями санитарного законодательства.

При отсутствии столовой:

запретить прием пищи на рабочих местах, пищу принимать только в специально отведенной комнате - комнате приема пищи;

при отсутствии комнаты приема пищи, предусмотреть выделение помещения для этих целей с раковиной для мытья рук (подводкой горячей и холодной воды), обеспечив его ежедневную уборку с помощью дезинфицирующих средств.

Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому работникам организаций, на которые не распространяется действие Указа, оплата производится в обычном, а не повышенном размере.

В силу ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) премирование работников производится на условиях и в порядке, предусмотренных в локальном нормативном акте, устанавливающем систему оплаты труда у данного работодателя.

По просьбе работников (в первую очередь граждан, имеющих детей дошкольного и школьного возраста) и на основании ТК РФ работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

К гибким формам занятости, не требующим постоянного присутствия работника на рабочем месте, относятся неполное рабочее время, дистанционная занятость, разделение рабочего дня на части, сокращенное рабочее время, гибкий режим работы.

Режим неполного рабочего времени.

Изменение режима рабочего времени производится по соглашению сторон трудовых отношений (ст. 92 ТК РФ).

Чтобы изменить режим работы на неполную рабочую неделю (неполный рабочий день), необходимо заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору в письменной форме.

В соглашении, необходимо указать (абз. 5, 6 ч. 2 ст. 57, ст. 72 ТК РФ): режим работы (продолжительность рабочей недели и рабочего дня, выходные и рабочие дни, время начала и окончания работы, время всех перерывов в работе)

оплату труда - пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Дистанционный режим работы.

ТК РФ позволяет организовывать работу на дому, если производственные условия позволяют. То есть, если у сотрудника есть необходимые ресурсы для того, чтобы выполнять свою работу из дома или предприятие может его такими ресурсами обеспечить.

Для того чтобы перевести сотрудников на работу на дому, работодатель должен:

1. Определить списки работников, переводимых на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

2. 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 сотрудника есть ресурсы для выполнения этой работы или работодатель сам может ему предоставить необходимую технику / материалы.

При этом необходимо помнить, что при изменении места выполнения производственных заданий уровень оплаты труда не меняется.

Работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа с обязательным соблюдением требований Минздрава России и Роспотребнадзора по профилактике новой коронавирусной инфекции.

В период действия Указа изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

Разделение рабочего дня на части.

Разделение рабочего дня на части можно ввести, когда интенсивность работы в течение дня (смены) разная. Например, в организациях коммунального хозяйства, транспорта, связи, образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся. Главное, чтобы общая продолжительность разделенного рабочего дня (смены) не превышала установленной работнику продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ).

Работа в режиме гибкого графика.

Режим гибкого рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ч. 1 ст. 100 ТК РФ, а если такой режим установлен конкретному работнику и отличается от

общего режима рабочего времени, действующего у данного работодателя, - трудовым договором с указанным работником.

При необходимости режим гибкого рабочего времени может быть введен уже после заключения трудового договора по соглашению работника и работодателя, в этом случае заключается дополнительное соглашение с указанием составных элементов режима гибкого рабочего времени.

Работодателям, приостановившим работу отдельных работников, структурных подразделений либо организации в целом, разъясняем, что согласно ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера является простоем.

Время простоя 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).

Факт введения простоя в отношении работников целесообразнее оформить приказом (распоряжением) работодателя в произвольной форме, в котором указать причину простоя, его период, структурные подразделения (работников), на которые распространяется локальный нормативный акт.

Время простоя, в силу ст. 107 ТК РФ, не относится ко времени отдыха. Поэтому формально во время простоя работники должны находиться на своих рабочих местах. Работодатель имеет право приказом (распоряжением) разрешить работникам отсутствовать на рабочем месте. Кроме того, не будет лишним в приказе указать размер оплаты времени простоя, который не может быть ниже размера, установленного ТК РФ.

Оплата простоя производится в день выплаты заработной платы, установленный в организации.

В соответствии с п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» о приостановке работы и об установлении режима сокращенного рабочего времени руководитель организации должен уведомить службу занятости в течение трех рабочих дней с момента издания соответствующего приказа.

В целях предупреждения нарушений трудовых прав работников при переводе на дистанционную работу или принятии работодателями иных мер, направленных на предупреждение распространения коронавирусной инфекции, рекомендуется использовать систему электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф». Для этого на портале Роструда «Онлайнинспекция.рф» создан специальный сервис «Коронавирус: горячая линия».

Теперь можно получить онлайн-консультацию о порядке применения трудового законодательства, в том числе при переходе на дистанционный режим и работу на дому, при введении простоя, предоставлении внеочередных отпусков и по другим вопросам, а также направить

обращение в инспекцию труда, в случае нарушения трудовых прав работников.

Для того чтобы получить консультацию, необходимо воспользоваться сервисом «Получить консультацию» и выбрать рубрику «Коронавирус: горячая линия». Там же можно ознакомиться с ответами на ранее заданные вопросы. В случае, если вы не нашли нужный ответ, просто выберите вариант "нет", перейдя в любой размещенный вопрос, и задайте свой вопрос.

Кроме того, система «Онлайнинспекция.рф» содержит пошаговые инструкции, памятки, а также образцы и примеры документов, которые помогут работодателю осуществить изменение условий труда персонала, ввести гибкий режим работы или принять иные меры профилактики заболеваний, в полном соответствии с требованиями трудового законодательства.

Обращаем внимание работодателей, с которыми в трудовых отношениях состоят лица возраста 65 лет и старше.

В целях минимизации риска заражения новым коронавирусом и недопущения распространения указанного вируса на территории Российской Федерации, в связи с принятием постановления Правительства 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» работодателю (страхователю) необходимо:

проинформировать своих работников (застрахованных лиц), достигших по состоянию на 6 апреля 2020 года возраста 65 лет (дата рождения 06 апреля 1955 года и ранее), о необходимости оформления им электронного листка нетрудоспособности в связи с карантином (код «03») на период с 6 апреля по 19 апреля 2020 года;

проинформировать об обязанности соблюдать режим самоизоляции и об ответственности за несоблюдение карантинного режима;

начиная с 6 апреля 2020 года, в целях оформления работникам, достигшим по состоянию на 6 апреля 2020 года возраста 65 лет (дата рождения 06 апреля 1955 года и ранее) электронных листков нетрудоспособности и выплаты им пособия, направить в региональное отделение (филиал регионального отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) по месту регистрации страхователя реестр сведений, необходимых для назначения и выплаты пособий;

на основании направленного реестра в соответствии с положениями Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2020 года № 402, уполномоченная медицинская организация сформирует ЭЛН, а Фонд осуществит выплату пособия.

Подробную информацию и консультации по вопросу оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше можно получить, обратившись по телефону горячей линии Отделения Фонда социального страхования в Республике Башкортостан: **8-800-700-90-30**.