**Новое в законодательстве (апрель 2020г.):**

**В Российской Федерации будет проводиться эксперимент по использованию электронных документов, связанных с работой** (Федеральный закон от 24.04.2020г. №122-ФЗ).

В Российской Федерации будет проведен эксперимент по использованию отдельными работодателями и работниками в электронном виде без дублирования на бумажном носителе документов, связанных с работой, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись (далее соответственно - эксперимент, электронные документы, связанные с работой), и осуществить оценку эффективности и результативности эксперимента.

Законодательство, регламентирующее порядок проведения эксперимента, основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, определяемых в соответствии со статьей 5 Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о занятости населения, законодательства Российской Федерации в области защиты персональных данных (включая требования к хранению и обработке персональных данных граждан Российской Федерации на территории Российской Федерации и порядок сбора и хранения биометрических персональных данных), настоящего Федерального закона и принимаемого в соответствии с ним положения о порядке проведения эксперимента.

Целями проведения эксперимента являются:

1) определение и создание условий для использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой, между работодателем, работником и лицом, поступающим на работу;

2) подготовка предложений о внесении изменений в трудовое законодательство и (при необходимости) в законодательство Российской Федерации о занятости населения в части использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой.

Эксперимент проводится в отношении документов, связанных с работой, перечень которых работодатель утверждает самостоятельно с учетом положения о порядке проведения эксперимента. Эксперимент не проводится в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников.

Эксперимент проводится по 31 марта 2021 года включительно.

Участие в эксперименте работодателей, работников и лиц, поступающих на работу, является добровольным.

На являющихся участниками эксперимента работодателей, работников и лиц, поступающих на работу, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим Федеральным законом.

 Участниками эксперимента являются уполномоченный орган исполнительной власти, работодатели и работники, а также лица, поступающие на работу, которые выразили свое добровольное согласие на участие в эксперименте в соответствии с частью 4 статьи 6 настоящего Федерального закона.

Участниками эксперимента не могут являться работники, направляемые временно работодателями к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Участниками эксперимента не могут являться дистанционные работники.

Контроль за исполнением требований настоящего Федерального закона и иных нормативных правовых актов, связанных с проведением эксперимента, осуществляется уполномоченным органом исполнительной власти в порядке, установленном Федеральным законом от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", с особенностями, установленными положением о порядке проведения эксперимента.

Федеральный закон вступил в силу с 05.05.2020г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 24.04.2020г. №127-ФЗ).

Статьи Трудового кодекса РФ после внесенных изменений действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела**

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, **органов принудительного исполнения,** таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

**Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, **органов принудительного исполнения,** погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

**Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей**

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

поступление в федеральную инспекцию труда:

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством;

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 219 настоящего Кодекса;

наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Внеплановая выездная проверка по основанию, указанному в [абзаце четвертом](#Par28) или [пятом части седьмой](#Par30) настоящей статьи, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основанию, указанному в [абзаце четвертом](#Par28), [пятом](#Par30) или [шестом части седьмой](#Par32) настоящей статьи, не допускается.

Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний, **принудительного исполнения** и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.

**Статья 360.1. Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений**

В случае неисполнения работодателем в срок предписания государственного инспектора труда об устранении выявленного нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, связанного с выплатой работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, государственный инспектор труда принимает решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (далее - решение о принудительном исполнении).

Информация, содержащая разъяснения о порядке принятия решения о принудительном исполнении, включается в предписание государственного инспектора труда, указанное в [части первой](#Par46) настоящей статьи.

Решение о принудительном исполнении от имени федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном настоящим Кодексом, принимается государственным инспектором труда по истечении срока, установленного предписанием государственного инспектора труда, указанным в [части первой](#Par46) настоящей статьи, при отсутствии сведений о его исполнении по результатам внеплановой проверки, предусмотренной [абзацем вторым части седьмой статьи 360](#Par26) настоящего Кодекса, но не позднее одного месяца после истечения указанного срока или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании законным данного предписания в случае его обжалования в суд.

Решение о принудительном исполнении является исполнительным документом, оформляется в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве, и в течение трех рабочих дней после дня принятия данного решения направляется государственным инспектором труда по почте заказным письмом с уведомлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, работодателю, который имеет право в течение десяти дней со дня получения обжаловать данное решение в суд.

Решение о принудительном исполнении подписывается государственным инспектором труда и заверяется печатью соответствующего территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случае, если решение о принудительном исполнении не исполнено и истек срок его обжалования, экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного государственным инспектором труда усиленной квалифицированной электронной подписью, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, направляется на исполнение в **органы принудительного исполнения.**

Положения настоящей статьи не применяются по отношению к взысканию денежных средств, начисленных, но не выплаченных лицам, указанным в части четвертой статьи 349.4 настоящего Кодекса».

Федеральный закон вступил в силу с 05.05.2020г.

**Продлено действие мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)** (Указ Президента Российской Федерации от 28.04.2020г. №294).

В целях дальнейшего обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в соответствии со статьей 80 Конституции Российской Федерации постановлено:

1. Установить с 6 по 8 мая 2020 г. включительно нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

2. Высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации с учетом положений настоящего Указа осуществлять с 1 по 11 мая 2020 г. включительно меры по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, предусмотренные Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

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

а) непрерывно действующие организации, организации, имеющие оборудование, предназначенное для непрерывного технологического процесса;

б) медицинские и аптечные организации;

в) организации, обеспечивающие население продуктами питания и товарами первой необходимости;

г) организации, 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;

д) организации, осуществляющие неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы;

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

ж) иные организации, определенные решениями высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации.

4. Настоящий Указ может распространяться на системообразующие, а также на научные и образовательные организации по согласованию с Правительством Российской Федерации.

5. Федеральным государственным органам, органам управления государственными внебюджетными фондами определить численность соответственно федеральных государственных служащих, работников, обеспечивающих с 1 по 11 мая 2020 г. включительно функционирование этих органов.

6. Государственным органам субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на соответствующей территории Российской Федерации, определить численность государственных и муниципальных служащих, обеспечивающих с 1 по 11 мая 2020 г. включительно функционирование этих органов.

7. Организациям, осуществляющим производство и выпуск средств массовой информации, определить численность работников, обеспечивающих с 1 по 11 мая 2020 г. включительно функционирование этих организаций.

Документ вступил в силу с 29.04.2020г.

**Утверждены Временные правила работы вахтовым методом** (Постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2020г. №601).

В целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановило:

1. Утвердить прилагаемые Временные правила работы вахтовым методом.

2. Рекомендовать руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации оказывать содействие организациям, применяющим вахтовый метод работы, в организации медицинского обслуживания, оказания услуг связи, транспортного, продовольственного, бытового и иного необходимого обеспечения работников, находящихся в местах выполнения работы вахтовым методом, местах сбора на вахту, находящихся в пути к месту выполнения работы и обратно.

Постановление вступило в силу с 29.04.2020г. и действует по 31.12.2020г.

**ВРЕМЕННЫЕ ПРАВИЛА РАБОТЫ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ**

1. Настоящие Временные правила устанавливают особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции и распространяются на организации, применяющие вахтовый метод работы (далее - работодатели).

2. Работодатели осуществляют меры по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции и реализуют противоэпидемические требования на производственных объектах и в местах междусменного отдыха, а также при организации смены работников, проезда к месту выполнения работ и обратно, в местах сбора на вахту.

3. В целях комплектования вахт перевод работника на другую работу для выполнения работ вахтовым методом допускается в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, как правило, в пределах одного субъекта Российской Федерации.

4. При невозможности прибытия вахтового (сменного) персонала в связи с реализацией мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции и невозможностью соблюдения в связи с этим продолжительности вахты, учетного периода рабочего времени работника при работе вахтовым методом (далее - учетный период), а также графика работы на вахте допускается их изменение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при выполнении следующих условий:

учетный период не должен превышать одного года;

нормальная продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать установленную трудовым законодательством Российской Федерации нормальную продолжительность рабочего времени;

допускается увеличение максимальной продолжительности вахты не более чем на 3 месяца по сравнению с установленной статьей 299 Трудового кодекса Российской Федерации максимальной продолжительностью вахты при соблюдении продолжительности ежедневной работы (смены) не более 12 часов, продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом перерывов для приема пищи не менее 12 часов, продолжительности еженедельного отдыха в текущем месяце не менее числа полных недель этого месяца;

дни междувахтового отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте оплачиваются в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором;

переработка рабочего времени, связанная с увеличением продолжительности вахты, превышающая норму рабочего времени, установленную на учетный период, оплачивается как сверхурочные работы в соответствии трудовым законодательством Российской Федерации.

Увеличение продолжительности вахты допускается с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5. Время простоя в связи с реализацией мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в том числе работникам, у которых закончился междувахтовый отдых, но которые не привлекаются работодателем к работе.

6. В случае если в период реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции допуск на вахту вновь поступающих (сменных) работников обеспечивается после прохождения ими необходимой временной изоляции (обсервации) на срок 14 дней, указанный срок включается во время нахождения работников в пути с оплатой за каждый день не ниже дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневной ставки).

В случае отсутствия у работодателя помещений для прохождения работниками, приехавшими для выполнения вахтовых работ, необходимой временной изоляции (обсервации) ее прохождение осуществляется в обсерваторах, ближайших к месту осуществления вахтовых работ.

**Роструд ответил на вопросы, касающиеся соблюдения трудовых прав работников при распространении коронавирусной инфекции** (Письмо Роструда от 9 апреля 2020 г. №0147-03-5)

1. На кого распространяется Указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)"

Ответ.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 02.04.2020 N 239 высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки определяют территории, на которых приостанавливается (ограничивается) деятельность находящихся отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей с учетом положений пунктов 4 и 5 Указа, устанавливающих, на кого он не распространяется.

Пунктами 4 и 5 Указа 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.

Круг организаций, которые относятся к непрерывно действующим, обеспечивающим население продуктами питания и товарами первой необходимости определен следующими документами:

распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.03.2020 N 762-р http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202003300002;

Рекомендации работодателям в отношении применения (распространения) на работников режима нерабочих дней с 30 марта по 3 апреля 2020 г., одобренные на заседании оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации 26 марта 2020 г. http://static.government.ru/media/files/1rCRXQFzANZQKsZ0OJAuTaXma9xzMqa4.pdf;

Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней" и дополнения к ним:

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

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

Конкретный перечень организаций, деятельность которых приостанавливается (ограничивается) на конкретной территории определяет высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки.

Работники организаций, деятельность которых не приостанавливается (ограничивается), продолжают выполнять трудовые обязанности, в соответствии с режимом работы, установленным на данный период (удаленный (на дому), гибкий, сменный режим работы и др.). При этом необходимо соблюдать требования Минздрава России и Роспотребнадзора, органов власти субъектов Российской Федерации по профилактике новой коронавирусной инфекции.

2. Как будет производиться оплата труда за нерабочие дни, может ли работодатель уменьшить з/п, либо оклад?

Ответ.

Указами установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы. Таким образом, наличие в календарном месяце (март, 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.

Работникам организаций, на которые не распространяется действие указов, 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.

2.1. Прошу разъяснить ситуацию с заработной платой россиян, которая, в соответствии с указом Президента РФ должна быть сохранена за нерабочие дни. Подразумевается ли под термином "зарплата" оклад, либо вся сумма, которую обычно получает человек.

Ответ.

Заработная плата устанавливается трудовым договором между сотрудником и работодателем. Под заработной платой как правило подразумевается должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. 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).

2.2. В какие сроки выплачивать работникам заработную плату в период до 30 апреля?

Ответ.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы в организациях, не работающих в связи с мерами по предупреждению эпидемии, организуется работодателем с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

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.

В целях снижения рисков накопления задолженности по заработной плате при сохранении занятости в этот период следует обеспечить взаимодействие с органами власти субъектов Российской Федерации по участию в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, а также мер поддержки экономики, доходов населения.

2.3. Будет ли являться финансовым нарушением оплата работникам, в отношении которых был объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя в более высоком размере?

Ответ.

В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации 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. Таким образом, правовых ограничений оплатить работнику простой выше указанных размеров не имеется. При этом данное решение может приниматься с учетом имеющихся у организации возможностей для его финансового обеспечения.

2а) Что будет дальше с зарплатой?

Ответ:

Привлечение к работе будет осуществляться с учетом решений органов государственной власти.

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

В дальнейшем в зависимости от ситуации и мер по предотвращению эпидемии, работодатель, если есть возможность, переводит работников на удаленную работу без изменения заработной платы при условии сохранения продолжительности рабочего времени и норм труда, либо на неполное рабочее время с выплатой заработной платы пропорционально отработанному работником времени. В случае, если объявлен простой в связи с мероприятиями по предотвращению распространения коронавирусной инфекции, то есть по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть вторая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником также сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

С учетом изменения ситуации органами государственной власти будут даваться дополнительные разъяснения.

3. Отпуск в период действия Указа

Ответ.

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что если работник находится в отпуске в этот период, то отпуск на эти дни не продлевается.

Вместе с тем, в данный период по желанию работника работодатель имеет право предоставить отпуск.

4. Как вести табель в период действия Указа

Ответ.

Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239 с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

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

С 1 января 2013 г. согласно Федеральному закону от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением Госкомстата России N 1, не являются обязательными к применению. Работодатели самостоятельно могут установить код для отражения в табеле учета рабочего времени указанный период, учитывая, что он является оплачиваемым.

5. Штрафные санкции за невыполнение Указа

Ответ.

Несоблюдение Указами Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239, в частности, продолжение работы в нерабочие дни, может нарушать как трудовое законодательство, так и уголовное и административное.

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 инспекцию труда в своем регионе, а также через сервис "Коронавирус: горячая линия" на портале "Онлайнинспекция.рф".

Обращаем внимание, что если сотрудники компании работают удаленно, то в таком случае продолжать трудовую деятельность можно.

6. Можно ли уволить в период действия Указа и как оформлять

Ответ.

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, решаются индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

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.

7. Вопрос: Можно ли закрыть предприятие в нерабочие дни, отправить в простой или уволить сотрудников, если предприятие не функционирует в дни, объявленные нерабочими?

Закрытие - то есть ликвидация предприятия - предполагает принятие работодателем ряда решений и оформления ряда документов. Издается 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 N 206 и от 02.04.2020 N 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.

8. На каких условиях должен оставаться дома работник старше 65 лет, если организация продолжает работать

Ответ. Работодатель обязан выполнять указы Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 и от 02.04.2020 N 239, которыми с 30 марта по 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни.

Работники организаций, на которые не распространяются названные указы, продолжают выполнять трудовые обязанности, в соответствии с режимом работы, установленным на данный период (удаленный (на дому), гибкий, сменный режим работы и др.). При этом необходимо соблюдать требования Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по профилактике новой коронавирусной инфекции.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.04.2020 N 402 утверждены Временные правила, по которым будут оформлять листки нетрудоспособности и выплачивать пособие работникам в возрасте старше 65 лет, если они находятся на карантине, которые вступят в силу с 06.04.2020.

Новые правила действуют в отношении застрахованных лиц, которые соблюдают режим самоизоляции по месту жительства или месту пребывания, фактического нахождения. Это может быть даже жилой или садовый дом, расположенный на садовом участке.

Исключение составляют те сотрудники, которые переведены на дистанционный режим работы, находятся в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Страхователь (работодатель) через свой личный кабинет или иным доступным способом должен направить в Фонд социального страхования Российской Федерации перечень своих работников, которые соблюдают режим самоизоляции; документы, необходимые для назначения и выплаты пособия в соответствии с пилотным проектом "Прямые выплаты".

Назначение и выплата пособия осуществляется территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации.

Если застрахованное лицо не будет соблюдать режим самоизоляции, оно должно будет возместить Фонду причиненный ущерб, т.е. вернуть полученное пособие.

9. Организации просят оказать им финансовую помощь

Ответ.

1) Отвечаем обратившемуся в Минтруд России:

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.

В целях снижения рисков накопления задолженности по заработной плате при сохранении занятости в этот период следует обеспечить взаимодействие с органами власти субъектов Российской Федерации по участию в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, а также мер поддержки экономики, доходов населения.

Правительством Российской Федерации утвержден План первоочередных мероприятий (действий) по обеспечению устойчивого развития экономики в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

В части предоставления информации о мерах экономической поддержки, осуществляемых Правительством Российской Федерации, Ваше обращение направлено в Минэкономразвития России.

2) Пересылка в Минэкономразвития России

В соответствии с частью 3 статьи 8 Федерального закона от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" направляем поступившее в Минтруд России обращение с просьбой принятия мер по экономической поддержке организаций, определение источников средств на решение неотложных вопросов, включая выплаты работникам, для рассмотрения и направления ответа заявителю.

В части компетенции Минтруда России заявителю направлен ответ.

Заявителю направляется в порядке информации.

Приложение: на \_\_\_ л. в 1 экз. в первый адрес.

В МЭР подписываем Эл. подписью

10. Организация хочет оформить документы для поездок в офис во время режима самоизоляции, введенного в регионе

Ответ.

Вам следует обратиться за разъяснениями в органы государственной власти субъектов Российской Федерации, которые принимают решения о введении режима самоизоляции принимаются с учетом санитарно-эпидемиологической ситуации в регионе.

11. Работа Службы по выявлению нарушений в период особого режима занятости, в том числе в период по 30 апреля, объявленный выходными днями с сохранением заработной платы?

Служба будет обеспечивать контроль за соблюдением работодателями не только режима нерабочих дней по 30 апреля 2020 года, но и других требований трудового законодательства, в первую очередь связанных с полнотой и своевременностью выплаты заработной платы. Мы временно приостановили проведение плановых проверок в отношении компаний, однако будем тщательно рассматривать случаи нарушений прав работников, в том числе используя такую форму контроля, как вручение предостережений о недопустимости нарушения закона.

12. В случае если предприятие вынужденно закрывается, например ресторан или фитнес-центр - на что имеют право сотрудники? Должны ли они требовать зарплату, в полном объеме или нет?

Если говорить о предстоящем месяце, работникам, неработающим в эти дни заработная плата сохраняется в текущем объеме. Если организация вынуждена приостановить деятельность на более длительный срок, мы рекомендуем использовать все предусмотренные законом возможности - предоставлять очередные оплачиваемые отпуска, где это возможно, переводить работников на дистанционный труд. Все эти меры предусматривают выплату заработной платы в том или ином размере.

13. Может ли работодатель, ссылаясь на форс-мажор, отказаться выплачивать зарплату?

Закон не предусматривает ситуации, когда работнику может не выплачиваться зарплата, если речь не идет о болезни работника, когда ему выплачивается пособие, отстранении от работы по вине работника, либо о длительном прогуле. Во всех других случаях: изменение режима труда, отпуска зарплата в том или ином размере выплачивается.

14. Может ли работодатель отменить премии и процентный оклад (например, от продаж), ссылаясь на форс-мажор?

Порядок и размеры стимулирующих выплат - премий, доплат - должны быть установлены системой оплаты труда и локальными актами работодателя. Работодатели должны руководствоваться этими правилами.

15. В случае перехода предприятия на дистанционную работу - имеет ли право работодатель снизить зарплату?

Перевод работников на дистанционный труд - это изменение характера и режима труда. Условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, оснований для снижения зарплаты нет.

16. В каких случаях компания имеет право уволить сотрудника, который находится на удаленке?

Сотрудники, переведенные на дистанционный труд, должны продолжать добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в том объеме, который предусмотрен для них трудовым договором.

В трудовом договоре с дистанционным работником могут быть предусмотрены дополнительные основания для увольнения, однако все они могут быть связаны исключительно с недобросовестным исполнением работником своих обязанностей, либо нарушением трудовой дисциплины.

17. Как оформляется больничный лист в связи с карантином при возвращении в Россию из-за границы?

Для лиц, вернувшихся в Россию из стран, где зарегистрированы заболевания новой коронавирусной инфекцией, и проживающих с ними членов семьи постановлением Правительства Российской Федерации от 18.03.2020 N 294 введен временный порядок оформления больничных листков и выплат пособий по временной нетрудоспособности. Такой порядок введен с 20 марта по 1 июля 2020 года.

При этом такие больничные полностью оплачиваются за счет ФСС. Обращайтесь в справочную ФСС.

18. Как направить работника в командировку в условиях распространения угрозы коронавируса?

К работникам, которые не могут направляться в командировки относятся беременные женщины, несовершеннолетние и лица, с которыми заключены ученические договоры.

Ряд категорий работников, можно направлять в командировку только с их письменного согласия. Такие работники перечислены в ст. 259 ТК.

Если ваша компания решила отменить командировку, издайте приказ об отмене командировки. Укажите, что решение принято в связи с угрозой распространения инфекции. Сошлитесь на рекомендации Роспотребнадзора, и документы руководителей регионов по профилактике коронавируса. С приказом ознакомьте под роспись всех работников, которых планировали отправить в служебную поездку.

19. Как направить работника в отпуск в период угрозы распространения коронавируса?

Работник вправе уйти в очередной оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков.

Если возникает необходимость переноса отпуска, инициатором переноса может быть как работодатель, так и сотрудник. При переносе отпуска по инициативе сотрудника требуется заявление сотрудника в произвольной форме. На заявлении может быть согласующая подпись непосредственного руководителя, руководителя структурного подразделения (отдела, цеха и т.п.), а также резолюция организации.

Перенос оформляется приказом, с которым нужно ознакомить сотрудника.

Если перенос осуществляется по инициативе работодателя, требуется письменное согласие работника, которое может быть выражено также в заявлении.

20. Как предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Работодатель не вправе по своей инициативе отправить работников в отпуск без сохранения зарплаты. Такой отпуск возможен только по просьбе самих работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Чтобы его предоставить, сотрудник должен подать письменное заявление. При этом недопустимо оказывать на работника давление.

21. Как оформить временный перевод работника на удаленный труд?

Начнем с того, кому из работников можно предложить временно перейти на удаленный труд. Под удаленным трудом следует понимать перевод на дистанционную работу. Это могут быть категории граждан, как рекомендованные нормативными актами регионов, например, беременные женщины, работники достигшие пенсионного возраста, так и определяемые работодателем с учетом возможностей осуществления дистанционной работы.

Что нужно сделать, чтобы отправить сотрудников на дистанционный труд?

Для этого заключите небольшое дополнительное соглашение к действующему трудовому договору и издайте приказ произвольной формы о временном направлении на дистанционный труд.

Направление работника на дистанционный труд - это изменение условий трудового договора. Однако, если он согласен работать в таких условиях и подпишет дополнительное соглашение, он может сразу приступать к работе в таком режиме.

При этом следует создать необходимые условия для такой работы - возможность выполнять задания и поручения работодателя, связываться с компанией, а также возможность контроля.

Условия оплаты труда сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени и норм труда.

Если инициатором дистанционного режима выступит сотрудник, то ему достаточно написать заявление с просьбой о переводе.

Если инициатором выступает работодатель, необходимо согласие работника.

Если невозможно перевести работников на дистанционный режим, следует рассмотреть вопрос о предоставлении работникам отпусков, в том числе неиспользованных за прошлый год.

22. Каким образом регламентируется работа в период карантина, когда закрыты детские сады и школы, тех работников, которые имеют на иждивении детей в возрасте до 10 лет?

С данным вопросом Вам необходимо обратиться на горячую линию администрации вашего города или в администрацию губернатора региона, с целью получения разъяснений. Данные рекомендации обоснованы тем, что все вопросы, указанные в вашем обращении регламентируются указами и распоряжениями региональных органов исполнительной власти.

23. Возможна ли работа предприятия во время "нерабочих дней", при том условии, что предприятие перешло на новый вид деятельности, а именно производство и/или продажа товаров первой необходимости (пример швейные ателье)?

Необходимо уточнить информацию отнесения организации к перечню организаций содержащихся в Указе Президента N 239 от 02.04.2020. Рекомендуем Вам обратиться в Минпромторг России по тел. 8-495-870-29-21 добав. 20101, 21476, а также на горячую линию администрации вашего города или в администрацию губернатора региона.

24. Если работники предприятия не обеспечиваются масками и не проходят температурный контроль, считается ли это нарушением связанным с обеспечением работников СИЗ и проведением предсменных медосмотров?

Данные вопросы не относятся к компетенции Роструда, а связаны с заболеванием, его симптомами и последствиями. Рекомендуем Вам обратиться на телефон "горячей линии" Роспотребнадзора тел. 8-800-555-49-43.

Для справки инспектору

Согласно п. п. 9.8, 9.9 Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 63 "Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.2.3117-13 "Профилактика гриппа и других острых респираторных вирусных инфекций":

- Руководителями организаций и предприятий принимаются меры по защите работающего персонала от заболевания гриппом и ОРВИ, особенно в организациях с высоким риском распространения вирусов (предприятия торговли, сферы обслуживания, общественного транспорта).

- Организациями обеспечивается:

- проведение комплекса работ по недопущению переохлаждения лиц, работающих на открытом воздухе в зимний период;

- выполнение мероприятий плана по профилактике гриппа и ОРВИ.

Защитные маски не относятся к категории средств индивидуапьной защиты. В законодательстве нет установленной нормы выдачи. Выдача защитных масок работникам, в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой.

По вопросам измерения температуры тела перед входом на территорию предприятия разъясняем. Как и в вопросе с масками измерение температуры в период подъема заболеваемости гриппа и ОРВИ, является инициативой работодателя и не является обязательной процедурой. Измерение температуры тела, в рамках предрейсового и предсменного медицинского осмотра допускается.

25. Что делать в том случае, если работодатель предлагает "по хорошему" написать заявление на увольнение по собственному желанию, мотивируя это тем, что он не сможет выплачивать зарплату без выполнения нормы работы в период "нерабочих дней"?

Любое увольнение можно назвать "увольнением по статье".

Основания для расторжения трудового договора перечислены в ст. 77 - 84 ТК РФ.

При этом важно отметить, что увольнение по собственному желанию возможно лишь по собственному волеизъявлению работника посредством написания заявления на увольнение.

Факт написания заявления на увольнение по понуждению работодателя может быть рассмотрен судом и на работника возлагается обязанность доказать факт такого понуждения.

Напоминаем, что по вопросам увольнения в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

Для справки инспектору

- Пленумом ВС РФ в Постановлении N 2 от 17.03.2004 года указано, что по собственному желанию невозможно заставить уволиться. Работник вправе написать заявление с просьбой о расторжении трудовых отношений, и работодатель удовлетворяет просьбу, если уход действительно - решение человека.

- В случае написания заявления по собственному желанию по принуждению, человек вправе обратиться в суд с требованием признать увольнение незаконным, поскольку решение принималось в условиях оказания давления. Если в процессе судебного разбирательства начальство сообщит, что не знача об отсутствии намерений увольняться, такая позиция ведет к восстановлению на работе и выплатой денег за весь пропущенный период.

- Соблюдение трудовой дисциплины - требование не только к подчиненному. Иногда начальство готово идти на хитрость, искусственно создавая ситуации, при которых появляется повод к увольнению. Шантаж часто заключается в искусственном создании обстоятельств для прогула, нарушения дисциплины и внутренних регламентов компании. Уличая нарушителя, начальство предлагает уйти добровольно, чтобы не делать записи об увольнении по инициативе работодателя. Чтобы избежать неправомерных взысканий, наемному персоналу настойчиво рекомендуется принимать от руководства указания только в письменном виде. Это позволит доказать, что в нарушении трудового распорядка вины работника не было.

26. Отпуск в период действия Указа

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 239 до 30 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Сообщаем, что если работник находится в отпуске в период с 2 апреля по 30 апреля 2020 г., то отпуск на эти дни не продлевается.

**Роспотребнадзор разработал рекомендации по организации работы предприятий в условиях распространения рисков COVID-19** (Письмо от 20.04.2020г. №02/7376-2020-24).

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ СОХРАНЕНИЯ**

**РИСКОВ РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19**

Позиции, приведенные в настоящих рекомендациях, целесообразно регламентировать распорядительными документами организации. При получении информации работодателем о нарушении установленных ограничений рассматривать вопрос о привлечении сотрудников к дисциплинарной ответственности, с соблюдением норм трудового права.

**1. Общая организация деятельности предприятия**

1.1. Преимущественно сотрудники должны быть переведены на дистанционную форму работы, с соблюдением режима самоизоляции. В том числе, временному отстранению от работы или переводу на дистанционную форму работы подлежат лица из групп риска, к которым относятся лица старше 65 лет, а также имеющие хронические заболевания, сниженный иммунитет, беременные женщины.

1.2. Организация работы курьерской службы и прием корреспонденции бесконтактным способом (выделение специальных мест и устройств приема и выдачи корреспонденции) с соблюдением режима дезинфекции.

1.3. Внедрение преимущественно электронного взаимодействия, а также использование телефонной связи и видеоконференцсвязи для передачи информации.

1.4. Прекращение проведения любых массовых мероприятий на предприятии (в организации), запрет участия работников в мероприятиях других коллективов.

1.5. Ограничение направления сотрудников в командировки.

1.6. Обеспечение прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров в установленном порядке.

При организации медицинских осмотров и выборе медицинской организации необходимо учитывать возможность соблюдения медицинскими организациями рекомендаций к организации работы в период действия ограничительных мероприятий, в том необходимость максимального ограничения контактов, недопущение массового скопления людей и др. (Письмо Роспотребнадзора от 10.03.2020 N 02/3853-2020-27). Предпочтение должно быть отдано медицинским организациям, имеющим возможность организации мобильных медицинских комплексов, с выездом на предприятие.

С учетом ограниченной пропускной способности медицинских организаций первоочередно должен быть организован медицинский осмотр контингентов, представляющих эпидемиологическую опасность, в т.ч. - работников организаций, пищевой промышленности, общественного питания, бытового обслуживания, водопроводных сооружений, образовательных организаций, при осуществлении ими деятельности в период действия ограничительных мероприятий.

**2. На этапах деятельности предприятия**

Информирование работников:

2.1. Информирование о клинических признаках коронавирусной инфекции COVID-19 (ОРВИ).

2.2. Информирование о действиях при выявлении признаков коронавирусной инфекции COVID-19 (ОРВИ) у работника и (или) членов его семьи в домашних условиях:

- акцент на необходимости вызова врача на дом;

- акцент на запрете самостоятельного посещения медицинской организации;

- запрет на посещение работы при выявлении признаков ОРВИ.

2.3. Информирование о действиях при выявлении признаков коронавирусной инфекции COVID-19 (ОРВИ) у работника на рабочем месте:

- акцент на необходимости обращения к уполномоченному должностному лицу, для последующей изоляции и организации транспортировки;

- акцент на запрете самостоятельного передвижения по территории организации, за исключением места временной изоляции, до принятия решения о способах транспортировки.

2.4. Информирование о мерах профилактики коронавирусной инфекции COVID-19 (ОРВИ), о правилах личной и общественной гигиены: режиме регулярного мытья рук с мылом или обработкой кожными антисептиками в течение всего рабочего дня, после каждого посещения туалета, перед каждым приемом пищи.

2.5. Информирование о нежелательности планирования проведения отпусков в странах и регионах РФ, неблагополучных по коронавирусной инфекции.

2.6. Информирование о правилах использования спецодежды и СИЗ, в т.ч. масок и перчаток;

- акцент необходимости соблюдения режима использования масок (1 раз в 3 часа), на недопустимости повторного применения одноразовых масок и перчаток.

2.7. Информирование о "горячих" телефонах для вызова врача и для получения необходимых консультаций.

2.8. Информирование об официальных информационных ресурсах (сайты Всемирной организации здравоохранения, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, территориальных органов Роспотребнадзора).

2.9. Информирование об ответственности за распространение ложной информации.

**3. Доставка на работу/с работы**

3.1. С целью минимизации контактов, для лиц, у которых отсутствует личный транспорт, рекомендуется доставка на работу (и с работы) транспортом предприятия, со сбором (высадкой) в определенных точках населенного пункта.

3.2. Транспортные средства, которыми осуществляется доставка, должны подвергаться периодической дезинфекции в соответствии с установленными правилами (Письмо Роспотребнадзора от 13.02.2020 N 02/2120-2020-32).

3.3. При наличии технологической возможности, для предотвращения одновременного скопления большого количества людей на входе/выходе (в т.ч. на проходных заводов) рекомендуется:

- максимальное упрощение процедуры идентификации работников на КПП (предпочтительно - использование автоматических устройств с магнитными картами, исключающих визуальную проверку документов);

- при прохождении пропускных пунктов рекомендуется обеспечить соблюдение дистанции между гражданами не менее полутора метров; рекомендуется нанести соответствующую сигнальную разметку на полу помещения пропускного пункта и на подходе к нему;

- разделение начала и окончания рабочих смен на несколько последовательных периодов; периоды между началом/окончанием разных смен должны быть достаточными для прохождения всех работников смены через КПП без очереди <\*>;

- максимальное разделение входов на территорию и в здания для работников разных производственных подразделений, не контактирующих в течение смены <\*\*>.

3.4. Организация ежедневного перед началом рабочей смены "входного фильтра" с проведением бесконтактного контроля температуры тела работника.

3.5. Опрос с уточнением состояния здоровья работника и лиц, проживающих вместе с ним, информации о возможных контактах с больными лицами или лицами, вернувшимися из другой страны или субъекта Российской Федерации.

3.6. Организация при входе на предприятие мест обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных дозаторов), или дезинфицирующими салфетками.

3.7. Исключение доступа на предприятие (в организацию) лиц, не связанных с его деятельностью, за исключением работ, связанных с производственными процессами (ремонт и обслуживание технологического оборудования).

**4. Технологический процесс**

4.1. Ограничение контактов между коллективами отдельных цехов, участков, отделов и функциональных рабочих групп, не связанных общими задачами и производственными процессами (принцип групповой ячейки). Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения сотрудников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен.

4.2. Выделение сотрудников, отвечающих за перемещение материалов, изделий и документов между цехами, участками, отделами и обеспечение их средствами защиты органов дыхания и перчатками.

4.3. Ограничение перемещения работников в обеденный перерыв и во время перерывов на отдых: выхода за территорию предприятия (организации), перемещение на другие участки, в отделы, помещения, не связанные с выполнением прямых должностных обязанностей.

4.4. На промышленных предприятиях: необходимо уделить повышенное внимание к функционированию систем вентиляции и пылеподавления, обеспечению предельно допустимых концентраций пыли и вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механизации, автоматизации технологических процессов, максимальному сокращению контакта работающих с промышленными аэрозолями, парами, газами.

4.5. В целях обеспечения соблюдения гражданами социального дистанцирования не рекомендуется допускать превышения предельного количества лиц, которые могут одновременно находиться в одном 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.

4.6. В местах, где возможно скопление людей (производственные помещения, столовые и др.), рекомендуется обеспечить соблюдение дистанции между гражданами не менее полутора метров; рекомендуется нанести соответствующую сигнальную разметку.

4.7. Организация опроса и осмотров работников на признаки респираторных заболеваний, с термометрией в течение рабочего дня (рекомендуемая периодичность 1 раз в 4 часа).

4.8. Проведение ежедневной (ежесменной) влажной уборки производственных, служебных помещений и мест общественного пользования (комнаты приема пищи, отдыха, туалетных комнат) с применением дезинфицирующих средств вирулицидного действия. Дезинфекция с кратностью обработки каждые 2 - 4 часа всех контактных поверхностей: дверных ручек, выключателей, поручней, перил, поверхностей столов, спинок стульев, оргтехники.

4.9. Применение в помещениях с постоянным нахождением работников бактерицидных облучателей воздуха рециркуляторного типа. Определение количества облучателей из расчета на объем помещений, а также режима их работы, должно быть определено в соответствии с инструкциями к данным установкам.

Регулярное проветривание (каждые 2 часа) рабочих помещений.

4.10. Обеспечение работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток.

Контроль за использованием указанных средств.

4.11. При централизованном питании работников - организация посещения столовой коллективами цехов, участков, отделов в строго определенное время по утвержденному графику.

При отсутствии столовой - запрет приема пищи на рабочих местах, выделение для приема пищи специально отведенной комнаты или части помещения, с оборудованной раковиной для мытья рук и дозатором для обработки рук кожным антисептиком.

Организация работы столовых в соответствии с рекомендациями по проведению профилактических и дезинфекционных мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции в организациях общественного питания.

Оборудование умывальников для мытья рук с мылом и дозаторов для обработки рук кожными антисептиками в местах общественного пользования.