**COVID-19: Что необходимо учитывать работодателям в период нерабочих дней и всеобщей самоизоляции?**

В соответствии с Указом Президента РФ № 239 от 2 апреля 2020 года о продлении нерабочей недели до конца апреля с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно были установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Ранее Минтруд РФ опубликовал на своем сайте Рекомендации (и дополнения к ним) для работников и работодателей в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней».

Кроме того, практически во всех регионах России с 30 марта 2020 года был введен режим всеобщей самоизоляции для всех жителей независимо от возраста.

# Так, 03 апреля 2020 года было издано Постановление Губернатора Самарской области № 70 «О внесении изменений в постановление Губернатора Самарской области от 16.03.2020 № 39 «О введении режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV».

Постановлением введены ограничительные меры для жителей, а также отдельных учреждений, в том числе, до 12 апреля приостановлены:

* деятельность ночных клубов (дискотек) и иных аналогичных объектов, аттракционов, иных объектов развлекательной инфраструктуры, аквапарков, кинотеатров (кинозалов), детских игровых комнат и детских развлекательных центров, иных развлекательных и досуговых заведений с массовым пребыванием людей;
* посещение социальных учреждений с круглосуточным пребыванием граждан, медицинских учреждений, в которых осуществляется оказание стационарной медицинской помощи, учреждений уголовно-исполнительной системы;
* работа ресторанов, кафе, столовых, буфетов, баров, закусочных и иных предприятий общественного питания, за исключением обслуживания на вынос без посещения гражданами помещений таких предприятий, а также доставки заказов. Данное ограничение не распространяется на столовые, буфеты, кафе и иные предприятия питания, осуществляющие организацию питания для работников организаций;
* работа организаций торговли, за исключением аптек и аптечных пунктов, а также организаций торговли, реализующих продовольственные товары и (или) непродовольственные товары первой необходимости, перечень которых указан в приложении к настоящему постановлению, продажи товаров дистанционным способом, в том числе с условием доставки, а также работу бассейнов, фитнес-центров, объектов физкультуры и спорта. Данное ограничение не распространяется на объекты розничной торговли, в которых осуществляется заключение договоров на оказание услуг связи и реализация связанных с данными услугами средств связи (в том числе мобильных телефонов, планшетов).

Разрешено передвижение по территории Самарской области, если это связано с осуществлением деятельности, которая не приостановлена в соответствии с Указом Президента Российской Федерации и постановлением Губернатора Самарской области № 212 от 03.04.2020, при наличии документа (справки работодателя) по форме, установленной распоряжением Правительства Самарской области от 31.03.2020 № 109-р «Об установлении формы документа (справки работодателя)».

# Дополнительно, 03 апреля 2020 года был издано Постановление Губернатора Самарской области № 212 «О дополнительных мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Самарской области в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Постановлением был определен список организаций, которые продолжат функционировать в период с 04 по 30 апреля 2020 года. По сути, данным постановлением был расширен список организаций, которые продолжаю функционировать без ограничений.

В связи с вышеизложенным, работодателям следует учитывать следующие основные нововведения:

**• Кто продолжит работу**

Указ и Рекомендации предусматривают обширный перечень исключений из общего правила об объявлении нерабочих дней. При этом работники органов (организаций) – исключений (пункты 2-5 Указа), которые продолжают осуществлять трудовую (служебную) деятельность, по соглашению с работодателем могут работать удаленно (дистанционно), если служебные обязанности и организационно-технические условия работы это позволяют.

Режим нерабочих дней не распространяется на работников, обеспечивающих непрерывность производственно-технологического цикла в отраслях, перечисленных в пункте 4 Рекомендаций. Работодатели вправе по согласованию с работниками определять необходимость участия конкретного работника в непрерывном производственном процессе.

**• Кто сможет работать удаленно**

Работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия Указа с обязательным соблюдением требований 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.

**• Оплата труда**

Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере.

* дистанционная работа — оплата неизменна;
* неполный рабочий день – исходя из кол-ва выбранных часов работы;
* посменный режим работы – исходя из кол-ва смен;
* простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника — не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) пропорционально времени простоя;
* простой по вине работодателя — не менее 2/3 средней заработной платы сотрудника.

**• Отпуск**

Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни с 30 марта по 3 апреля 2020 года в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

• **Любые изменения** условий труда работников (удаленная работа, дистанционная работа) должны быть формализованы подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору работника и соответствующим приказом, оформлением дистанционной работы.

• Возможность удаленной работы рекомендуется регламентировать в правилах внутреннего трудового распорядка.

Дистанционную работу не обязательно отражать в правилах внутреннего трудового распорядка, достаточно отражения специальных условий в трудовом договоре.

• При переводе работников на работу из дома необходимо помнить, что работодатель продолжает нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда, поэтому необходимо регламентировать этот вопрос на локальном уровне (внести изменения в локальные нормативные акты) и закрепить соответствующие права и обязанности сторон в трудовых договорах с работниками.

• Особое внимание нужно уделить защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации.

* **Новые обязанности работодателей**
* измерение температуры тела сотрудников на рабочих местах;
* отстранение от работы сотрудников с повышенной температурой;
* оказание содействия в обеспечении соблюдения режима самоизоляции сотрудникам на дому;
* проведение дезинфекции помещений, где находился заболевший COVID-19 работник;
* незамедлительный ответ на запрос Роспотребнадзора с информацией о лицах, контактировавших с заболевшим COVID-19 сотрудником;
* ограничение допуска в организацию в течение 14 дней с момента прибытия работников, прибывших из неблагополучных стран (Китай, Корея, Италия и других, находящихся в [«черном списке»](https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=14025));
* не допускать на территорию организации сотрудников, в отношении которых приняты постановления санитарных врачей об изоляции.

* **Ответственность работодателей за нарушение новых обязанностей**

- Административная ответственность в виде штрафа в размере 50-80 тысяч руб. ([ч. 1 ст. 5.27.1](http://base.garant.ru/12125267/8e300f34010d26b09aa5e22add04ad5f/#block_52711) КоАП РФ).

- Уголовная ответственность, если несоблюдение санитарно-эпидемиологических правил привело к массовому заболеванию людей или смерти человека ([ст. 236](http://base.garant.ru/10108000/0d0e07f3f4a3036c7471a8ad6bcc9535/#block_236) УК РФ).

**С целью обеспечения названного режима рекомендуется обновить/адаптировать/создать необходимую систему документов, устанавливающих соответствующий режим и ответственность за его нарушение**.