Рекомендации

для работодателей о регулировании трудовых отношений

в период действия режима самоизоляции в отношении сотрудников

в возрасте 65 лет и старше, имеющих хронические заболевания,

сниженный иммунитет, а также беременных женщин.

Настоящие рекомендации разработаны Департаментом труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в целях регулировании трудовых отношений в период действия режима самоизоляции в отношении сотрудников в возрасте 65 лет и старше, имеющих хронические заболевания, сниженный иммунитет, а также беременных женщин (далее - работники из группы риска).

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

I. Перевод работников группы риска

на дистанционную работу (работу из дома)

1.1. Работники из группы риска, при наличии организационной и технической возможности должны быть переведены на дистанционную форму работы (работу из дома) (далее - дистанционная работа), с соблюдением режима самоизоляции.

Для того, чтобы перевести работников на дистанционную работу, работодатель должен:

1.1.1. Определить списки работников, переводимых на дистанционную работу и порядок организации работы.

Порядок организации работы подразумевает под собой график работы, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

1.1.2. Издать приказ о временном, на период мероприятий, направленных на предупреждение распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19, переводе сотрудников на дистанционную работу, ознакомить с приказом работников. Перевод на дистанционную работу должен проходить с учётом производственных возможностей, т.е. важно убедиться, что у сотрудника есть ресурсы для выполнения этой работы или возможно предоставление ему необходимой техники, материалов. Приказ издаётся с учетом мнения профсоюзной организации.

1.1.3. С согласия работника на дистанционную работу заключить с работником дополнительное соглашение о выполнении определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Работодатель, заключивший с работниками дополнительное соглашение о дистанционной работе, обязан обеспечить выполнение трудового законодательства.

При изменении места выполнения должностных обязанностей уровень оплаты труда не должен измениться.

В соглашении необходимо указать ([статья 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200979&date=23.03.2020&dst=338&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) :

- условие о том, что работа выполняется дистанционно;

- обеспечение условий труда работника;

- условия обмена электронными документами;

- порядок использования и сроки обеспечения работодателем работника имуществом, программными средствами, средствами защиты информации и иным. Либо рекомендовать использовать указанные средства. В этом случае нужно определить размер компенсации сотруднику за использование личного имущества для выполнения должностных обязанностей ([ст. 188](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=200979&date=23.03.2020&dst=101166&fld=134) ТК РФ);

- условие об осуществлении контроля работодателем. Например, может быть указано, в какое время сотрудник выходит на связь, в каком порядке представляет отчёты, документы, подтверждающие расходы и др.

Типовое дополнительное соглашение прилагается.

2. Особенности регулирования трудовых отношений

в период действия режима самоизоляции с работниками из группы риска

в случае отсутствия организационной и технической возможности их перевода на дистанционную работу

 2.1. В случае отсутствия организационной и технической возможности перевода работников из группы риска на дистанционную работу работодатель принимает следующие меры.

 2.1.1. Для работников в возрасте 65 лет и старше, за исключением работников организаций, чьё нахождение на рабочем месте, по решению работодателя, является критически важным для обеспечения деятельности указанных организаций, работодатель принимает меры для оформления таким работникам листка нетрудоспособности в соответствии с памяткой работодателю (страхователю), с которым в трудовых отношениях состоят лица возраста 65 лет и старше., разработанной Фондом социального страхования Российской Федерации (прилагается)

 2.1.2. В соответствии с пунктом 1.1. Рекомендаций по организации работы предприятий в условиях сохранения рисков распространения COVID-19 (приложение к письму Роспотребнадзора от 20.04.2020
№ 02/7376-2020-24) работодатели временно, на период самоизоляции, отстраняют от работы работников имеющих хронические заболевания, сниженный иммунитет, беременных женщин с сохранением заработной платы.

Приложения:

1. Типовое дополнительное соглашение на 3 л.

2. Памятка работодателю (страхователю), с которым в трудовых отношениях состоят лица возраста 65 лет и старше на 5 л.