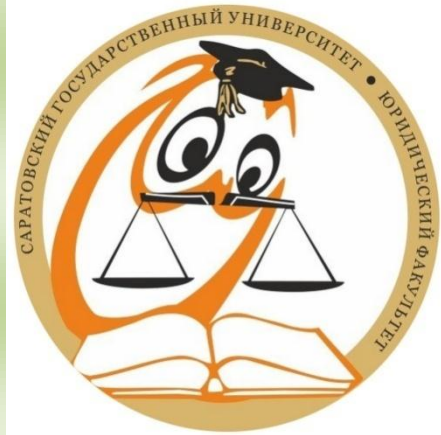




**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО**



**ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
ЮРИДИЧЕСКАЯ КЛИНИКА**

**Куратор: Сычев Виталий  
Борисович**

**Авторы: Попова Юлия  
Николаевна,  
Альшина Альфия Рашатовна,  
Соков Александр Сергеевич**

**Трудовые правоотношения в  
период пандемии**

***Могут ли отправить в отпуск  
за свой счет при пандемии?***

На сегодняшний день, в связи с угрозой распространения коронавируса, некоторые компании и учреждения приостанавливают деятельность. Что делать в этой ситуации с работниками? В п. 1 Указа Президента РФ от 02.04.2020 N 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» указано, что с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

*Если у работника есть неиспользованный основной или дополнительный отпуск, то по согласованию с ним работодатель может перенести его сроки и предоставить не по графику, а на период пандемии (если продолжительность отпуска это позволяет). Однако перенос отпуска допускается только с согласия работника.*

***Что делать работодателю при  
коронавирусе (пандемии)?***

Самым лучшим выходом является переход сотрудников на удаленную работу — в этом случае они будут меньше контактировать с другими людьми в офисе, транспорте, на улице.

Роспотребнадзор утвердил рекомендации, которые необходимо соблюдать на предприятии для снижения возможности заражения вирусом и распространения его среди других сотрудников (Рекомендации Роспотребнадзора от 10 марта 2020 года № 02/3853-2020-27 по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников):

- при входе на предприятие предоставить возможность работникам обрабатывать руки жидкими антисептиками или протирать антибактериальными салфетками;

- измерять температуру тела при входе работников в организацию и затем в течение рабочего дня;
- информировать работников о необходимости неукоснительного соблюдения правил личной гигиены;
- производить уборку помещений с дезинфицирующими средствами (особой обработке подвергать поверхности столов, стульев, дверные ручки, выключатели, перила, поручни, места приема пищи);
- регулярно проветривать рабочие помещения, при возможности пользоваться бактерицидными лампами;
- отменить корпоративные мероприятия;
- отказаться от командировок за границу;
- советовать сотрудникам во время отпуска не посещать страны, где наблюдаются вспышки коронавирусной инфекции;

### **Ответственность работодателя за незаконные действия по ТК**

Если работодатель принудительно отправляет работника в отпуск за свой счет, это является нарушением трудового законодательства. В этом случае

работодатель будет нести ответственность согласно статье 5.27 КоАП РФ.

Она предусматривает следующую ответственность:

- штраф на должностное лицо или предпринимателя 1-5 тысяч рублей;
  - штраф на компанию 30-50 тысяч рублей.
- Если нарушение будет совершено повторно штрафы увеличиваются:
- на должностное лицо – 10-20 тысяч рублей либо дисквалификация на 1-3 года;
  - на предпринимателя 10-20 тысяч рублей;
  - на организацию – 50-70 тысяч рублей.

### **Оплата труда дистанционных работников в условиях коронавируса**

Если работодатель в целях противодействия угрозе распространения коронавирусной инфекции принял решение перевести всех своих работников или часть из них на дистанционную работу, то он должен учитывать, что на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Поскольку в условиях эпидемии перевод на дистанционный режим носит вынужденный и временный характер, а специфика оплаты труда в такой ситуации ТК РФ прямо не определена, то очевидно, что при сохранении объема трудовых обязанностей не должен измениться и размер оплаты труда. То есть, если фактически корректируется только место работы, а все остальные условия трудового договора продолжают действовать в прежнем виде, зарплата должна выплачиваться в размере, установленном ранее – в период работы в организации (с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат).

Однако по договоренности работника с работодателем условия оплаты труда могут быть скорректированы в дополнительном соглашении к трудовому договору, которым урегулированы условия дистанционной работы.

Но в любом случае месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за соответствующий период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

В дополнительном соглашении можно определить и размер компенсации работнику за использование им своего личного имущества (ноутбука, телефона, какого-либо оборудования) и оплату услуг (Интернета, электроэнергии и т. п.). Но, как разъяснил Минфин России в своем письме от 11 апреля 2013 г. № 03-04-06/11996, для получения такой компенсации работнику необходимо будет документально подтвердить компенсируемые расходы, включая износ имущества.

Также следует учитывать, что при переводе работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения эпидемии или устранения ее последствий по правилам ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

### ***Выплаты работникам, направленным на карантин***

Если в организации имеются работники, которые недавно посещали страны с неблагоприятной эпидемиологической

ситуацией по коронавирусу, то по возвращении из-за границы они сами и проживающие с ними лица должны самоизолироваться дома на две недели. На этот период медицинская организация оформляет листок нетрудоспособности, а работникам выплачивается пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС России (ст. 183 ТК РФ). Напомним, при карантине такое пособие выплачивается в следующем размере:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж восемь и более лет, – 100% среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от пяти до восьми лет, – 80% среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до пяти лет, – 60% среднего заработка (ст. 7 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

При этом с 20 марта оформить листок нетрудоспособности после возвращения из стран, где зарегистрированы случаи заболевания коронавирусом, можно и дистанционно. Для этого достаточно

подать заявление на сайте ФСС России и представить фото документов, подтверждающих выезд. Листок нетрудоспособности, выданный в связи с карантином, будет оплачиваться частями. (Постановление Правительства РФ от 18 марта 2020 года № 294 «Об утверждении временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения выплаты и пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина»)

Федерация независимых профсоюзов России не исключает и возможности оформления режима самоизоляции путем предоставления внеочередного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения зарплаты или отгулов – соответствующее кадровое мероприятие оплачивается в соответствии с правилами, прописанными в локальных нормативных актах организации. Это следует из разъяснений ФНПР, представленных на ее официальном сайте. Речь идет о тех случаях, когда работодатель по согласованию с профкомом (при его наличии) издает приказ о соблюдении требований безопасности и охраны труда на рабочих местах в период коронавирусной инфекции, в котором предусматривает ряд мероприятий, в том числе порядок оформления режима самоизоляции.