

Коронавирусная инфекция и карантин: алгоритм действий работодателя

Распространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) является актуальной проблемой не только для медицинских учреждений, но и для всех работодателей и работников.

Действия работодателя по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции можно условно разделить на две категории:

1. Выполнение требований санитарно-эпидемиологического режима и санитарных правил для недопущения заражения.
2. Выполнение норм законодательства для обеспечения карантинных мероприятий.

Выполнение требований санитарно-эпидемиологического режима и санитарных правил, чтобы не допустить заражения

[Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации](#) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (именуемый далее по тексту ТК РФ) прямой обязанностью работодателя определяет обеспечение безопасных условий и охраны труда.

В период эпиднеблагополучия основными мерами ([ст. 2, Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"](#)) предотвращения заражения является снижение контактов и карантин (самоизоляция), что можно выполнить с помощью методов, зарекомендовавших себя в Китае:

- реализация санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и обязательное соблюдение гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами санитарных [правил](#) как составной части осуществляемой ими деятельности;
- минимизация контактов, в том числе и работодателем с помощью труда на дому тех сотрудников, чья трудовая функция позволяет работать дома.

Выполнение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и обязательное соблюдение гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами санитарных [правил](#) как составной части осуществляемой ими деятельности определено не только соответствующими санитарными нормами и правилами ([Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 N 18 О введении в действие Санитарных правил - СП 1.1.1058-01](#) (вместе с "СП 1.1.1058-01. 1.1. Общие вопросы. Организация и проведение производственного контроля за соблюдением Санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. Санитарные правила", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 10.07.2001) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 30.10.2001 N 3000)), но и актуализировано во "[Временных методических рекомендациях](#). Профилактика, диагностика и лечение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV). Версия 2 (03.02.2020)" (утв. Минздравом России) пунктом 5.2. Неспецифическая профилактика коронавирусной инфекции:

«Мероприятия, направленные на механизм передачи возбудителя инфекции:

- мытье рук,
- использование медицинских масок,
- использование спецодежды для медработников,
- проведение дезинфекционных мероприятий,
- обеспечение обеззараживания воздуха,

- утилизация отходов класса В».

Также можно ознакомиться с [Письмом Роспотребнадзора от 10.03.2020 N 02/3853-2020-27](#) "О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" (вместе с "[Рекомендациями по профилактике новой коронавирусной инфекции \(COVID-19\) среди работников](#)"), Методическими рекомендациями по режиму труда органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций с участием государства, где более детально описаны мероприятия по неспецифической профилактики коронавирусной инфекции (опубликованы на [сайте Минтруда](#) России).

Выполнение норм законодательства для обеспечения карантинных мероприятий превентивного характера

Организация труда на дому тех сотрудников, чья трудовая функция позволяет работать из дома, как прямая обязанность работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда напрямую вытекает из части первой [статьи 212 ТК РФ](#) и является действенным способом социального дистанцирования для снижения рисков завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

Для организации работы на дому работодателю следует:

- Определиться с денежной компенсацией ([ст. 211, "Налоговый кодекс Российской Федерации \(часть вторая\)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ](#)) использования электроэнергии, трафика сети Интернет, услуг мобильной и иной телефонной связи, а также помещения и оборудования и проч., принадлежащих работнику или оплачиваемых работником.
- Делегировать ([ст. 212, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)) работнику ответственность за соблюдение во время работы норм охраны труда и безопасного выполнения работ, в том числе и норм противопожарной, антитеррористической и иной безопасности.
- Делегировать ([ст. ст. 10, 11 Федерального закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"](#)) работнику ответственность за соблюдение норм санитарно-эпидемиологического благополучия.
- Установить ([ст. 91, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)) механизм учета рабочего времени и делегировать работнику ответственность за предоставление сведений об отработанном времени.
- Обязать ([ст. 214, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)) работника незамедлительно извещать работодателя об изменении своего состояния здоровья или о контакте с заболевшим, т.е. о наступлении страхового случая в виде заболевания или карантина ([Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 347н "Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности"](#)).
- Установить ([ст. 129, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)) учет выполнения трудовых функций по количеству и качеству выполненной работы и делегировать работнику ответственность за достоверность информации о выполнении им трудовой функции.
- Заключить ([ст. 72, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, ст. 10, Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", ст. 6.3, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ](#)) соглашение к трудовому договору, в котором будут отражены все особенности выполнения трудовой функции и указан период действия данного соглашения (например, до издания распоряжения работодателя о завершении юридическим лицом реализации мер превентивного регулирования распространения коронавирусной инфекции COVID-19).
- Издать распорядительный документ, устанавливающий перечень должностей (работников), которые с определенной даты начинают работу в домашних условиях, указав, что окончание работы в домашних условиях ([ст. 13, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)) будет обозначено после принятия полномочным органом решения об отсутствии необходимости мер социального дистанцирования.

Данный алгоритм можно применить, чтобы организовать родителям детей, посещающих детские сады, школы, возможность быть дома, переведя работника в режим «работа на дому».

Выполнение норм законодательства для обеспечения карантинных мероприятий,

если есть заболевший (возможно заболевший) работник

Во исполнение:

- [Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"](#);
- [Федерального закона от 21.12.1994 N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера"](#);
- [Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.03.2020 № 5 "О дополнительных мерах по снижению рисков завоза и распространения новой коронавирусной инфекции \(2019-нCoV\)"](#);
- [Предписания Главного государственного санитарного врача по городу Санкт-Петербургу от 12.03.2020 №78-00-09/27-0101-2020 Правительства Санкт-Петербурга](#);
- [Постановления Правительства Санкт-Петербурга № 121 от 13.03.2020 «О мерах по противодействию распространению в Санкт-Петербурге новой коронавирусной инфекции \(COVID-19\)»](#),

- действия работодателя при наличии заболевшего (возможно заболевшего) работника:

- определить локальным актом (распоряжением) порядок действий в случаях обнаружения заболевшего сотрудника и в случаях возможного инфицирования сотрудника в течение длительного отсутствия его на работе в связи с пребыванием в командировке, в отпуске, в прогуле и др. независимо от случаев обнаружения заболевания новой коронавирусной инфекцией (2019-нCoV);
- не допустить (*ст. 76, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ*) работника к исполнению трудовых обязанностей с напоминанием (в письменном виде) работнику о необходимости соблюдения требований санитарно-эпидемиологического законодательства и обязательным обращением к врачу;
- при наступлении страхового случая оплатить нетрудоспособность (*Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н "Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности"*).

Несколько предостережений от нарушения трудового законодательства

1. Идеи отправить всех работников в отпуск или объявить простой могут повлечь [административное наказание](#) за нарушение требований трудового законодательства.

В ситуации санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий по коронавирусной инфекции намерения работодателя направить работников в очередные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы несколько противоречат трудовому законодательству:

- Очередной оплачиваемый отпуск согласно статьям [122](#), [123](#) ТК РФ предоставляется с соблюдением установленных требований ~~~ установленная графиком отпусков очередность предоставления и необходимость извещения работника о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику только по его письменному заявлению. Для предоставления данного отпуска нужна не воля работодателя, а только его согласие ([ст. 128](#) ТК РФ).

Любая инициатива работодателя будет расцениваться не только с позиции обеспечения эпидемиологического благополучия, но и ухудшения/улучшения положения работника. И если работнику основной оплачиваемый отпуск не предоставлялся длительное время, что позволило «накопить» дни отпуска, то предоставление ему «недогулянного» отпуска в период эпиднеблагополучия, скорее всего, не будет расценено как ухудшение. Но если работнику основные оплачиваемые отпуска предоставлялись своевременно в рабочий год и на дату предоставления отпуска по эпидпоказаниям оплачиваемый отпуск предоставлялся авансом, то фактически работодатель не только лишил работника возможности восстановить свои силы, но и ухудшил материальное положение, ибо работник потратил по инициативе работодателя денежные средства за авансом предоставленный отпуск ([ст. 137 ТК РФ](#)).

Попытки работодателя объявить простой с целью социального дистанцирования для снижения рисков распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) и минимизации своих затрат нельзя назвать удачными только по одной причине: простой - это временная приостановка работы по причинам ТОЛЬКО экономического, технологического, технического или организационного характера ([ст. 72.2, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)). Эпидпоказания, профилактика новой коронавирусной инфекции и подобное в этот перечень пока не включены.

2. Идея не платить заработную плату сотрудникам образовательных организаций в связи с прекращением занятий в детских садах, школах, иных учебных заведениях может повлечь [административное наказание](#) за нарушение требований трудового законодательства и материальную ответственность работодателя ([ст. 234, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)).

В период эпиднеблагополучия образовательная организация может организовать на дому работника не только дистанционную форму обучения, но и выполнение иных трудовых обязанностей работника без посещения рабочего места, к которым [пункт 6 статьи 47](#) Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" отнес учебную (преподавательскую) и воспитательную работу, в том числе практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Отсутствие в статье описания действий работников не случайное. Во время исполнения трудовых обязанностей гражданин как работник и как часть юридического лица полностью подчинен законодательству о санитарно-эпидемиологическом благополучии, обязан соблюдать санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия и способы социального дистанцирования для снижения рисков завоза и распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV). Значит, у данного гражданина выбора «хотеть или не хотеть» нет.

Неисполнение обоснованных распоряжений работодателя о мерах предотвращения заражения новой коронавирусной инфекцией (2019-nCoV) является и дисциплинарным проступком ([ст. 192, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)), вполне способным быть оцененным «[однократным грубым](#)», и административным правонарушением ([ст. 6.3, "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ](#)).



Еще по теме

Обзор

Коронавирус, грипп и ОРВИ: как оградить коллектив от опасност

